



**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP ETOS  
KERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN  
PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DAN PENDIDIKAN  
MASYARAKAT (PP-PAUD DAN DIKMAS) JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

**diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Pendidikan**

**Oleh**

**RINI SETYONINGRUM**

**1201413075**

**UNNES**  
**PENDIDIKAN LUAR SEKOLAH**  
**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**  
**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah” ini benar-benar merupakan karya saya sendiri yang saya hasilkan melalui proses observasi, penelitian, dan bimbingan. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Semua kutipan baik langsung maupun tidak langsung telah disertai keterangan identitas sumbernya dengan cara yang bertanggung jawab menanggung segala resiko terhadap keaslian karya saya ini.

Semarang, 13 Febuari 2017

Yang membuat pernyataan



Rini Setyoningrum  
1201413075

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia skripsi pada:

Hari : Senin

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah” ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia skripsi pada:

Hari : Senin

Tanggal : 13 Februari 2017

Mengetahui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Utsman, M.Pd  
NIP. 195708041981031006

Dr. Tri Suminar, M.Pd  
NIP. 196705261995122001

# UNNES

Mengetahui,

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

a.n Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah  
Sekertaris Jurusan Pendidikan Luar Sekolah



Dr. Tri Suminar, M.Pd  
NIP. 196705261995122001

## PENGESAHAN

Skripsi atas nama Rini Setyoningrum NIM 1201413075, dengan judul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah” telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 2 Maret 2017

Panitia Ujian Skripsi



**Dr. Sungkowo Edy Mulvono, M.Si**  
NIP. 196807042005011001

Sekretaris

**Bagus Kisworo, S.Pd, M.Pd**  
NIP. 197911302006041005

Penguji

**Dra. Liliek Desmawati, M. Pd**  
NIP. 195912011984032002

Pembimbing Utama

**Dr. Utsman, M.Pd**  
NIP. 195708041981031006

Pembimbing Pendamping

**Dr. Tri Suminar, M.Pd**  
NIP. 196705261995122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

1. “Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.” (Qs. Al-Insyirah,6-8)
2. Sesuatu akan menjadi kebanggaan, jika sesuatu itu dikerjakan, dan bukan hanya dipikirkan. Sebuah cita-cita akan menjadi kesuksesan, jika diawali dengan bekerja untuk mencapainya. Bukan cuma hanya menjadi impian.

### PERSEMBAHAN :

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah FIP UNNES
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang
3. Lembaga Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini Dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah.
4. Kedua Orang Tua, Kakak dan Adiku tercinta
5. Teman-teman seperjuangan Pendidikan Luar Sekolah angkatan 2013

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat, nikmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah” dapat diselesaikan dengan baik sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Fakhrudin, M.Pd, Dekan Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Dr. Utsman, M.Pd, Ketua Jurusan Pendidikan Luar Sekolah Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah memberikan ijin dan persetujuan terhadap judul skripsi yang penulis ajukan. Serta Dosen Pembimbing I yang dengan sabar telah memberikan bimbingan, pengarahan, masukan, kemudahan dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Dr. Tri Suminar, M.Pd, Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingannya dengan sabar, serta memberikan pengarahan, masukan, kemudahan, dan motivasi kepada penulis sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
4. Ir. Djajeng Baskoro, M.Pd Kepala Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah

yang telah memberikan ijin dan kesempatan untuk melakukan penelitian di lembaga yang bapak pimpin.

5. Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah yang telah bersedia memberikan informasi yang sebenarnya, sehingga pembuatan skripsi ini dapat berjalan lancar.
6. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang secara langsung maupun tidak telah membantu tersusunnya penulis skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, mengingat segala keterbatasan, kemampuan, dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, saran-saran demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi ini sangat penulis harapkan.

Dengan kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kebaikan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua yang memerlukan.

Semarang, 13 Februari 2017

Penulis

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



Rini Setoningrum  
NIM. 1201413075



## ABSTRAK

**Setyoningrum, Rini.** 2016. *“Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah”*. Skripsi. Jurusan Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I Dr. Utsman, M. Pd. Pembimbing II Tri Suminar, M. Pd., Pendidikan Luar Sekolah. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Semarang

Etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu diantaranya adalah adanya komunikasi internal yang dilakukan dalam organisasi sebuah instansi. Akan tetapi, kebenaran argumen ini akan dibuktikan melalui kegiatan penelitian agar diperoleh jawaban yang akurat. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah : (1) Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah? (2) Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah?. Penelitian ini bertujuan : (1) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah dan (2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah.

Pendekatan penelitian survey. Populasi sebanyak 114 orang. Sampel penelitian berjumlah 53 orang, teknik pengambilan sampelnya dengan menggunakan cara Cluster Random Sampling karena populasi bersifat heterogen menurut bagian-bagiannya. Ada 2 variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat antara lain Komunikasi Internal (X) dan Etos Kerja (Y). Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis data statistik diperoleh bentuk regresi adalah  $Y = 29,122 + 0,409X$ . Hasil perhitungan probabilitas (Sig.) sebesar 0,002 atau  $\text{Sig } 0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$  yang berbunyi “Ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah”. Sumbangan pengaruh variabel Komunikasi Internal (X) terhadap variabel Etos Kerja (Y) sebesar 15,2%. Sedangkan sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak tercakup oleh penelitian ini. Simpulan : ada pengaruh positif dan signifikan variabel Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah. Saran : bagi para pegawai maupun pihak atasan atau pemimpin diharapkan untuk meningkatkan komunikasi, sehingga dibutuhkan komunikasi timbal balik yang efektif antara pemimpin dengan pegawai sehingga dapat tercipta suasana harmonis. Serta perlu dipertahankan dan ditingkatkan komunikasi yang sudah baik antar pegawai maupun pemimpin dengan pegawai agar terjadi pertukaran informasi yang baik yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga bila terdapat masalah pekerjaan dapat ditangani bersama.

**Kata Kunci :** Komunikasi Internal, Etos Kerja



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Penegasan istilah.....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Komunikasi.....	11
2.2 Komunikasi Internal.....	14
2.2.1 Pengertian Komunikasi Internal.....	14
2.2.2 Proses Komunikasi Internal.....	15

2.2.3	Dimensi Komunikasi Internal .....	16
2.2.3.1	Komunikasi Vertikal .....	16
2.2.3.2	Komunikasi Horizontal .....	23
2.2.3.3	Komunikasi Diagonal.....	24
2.2.4	Etos Kerja.....	24
2.2.5	Pengertian.....	24
2.3	Ciri-Ciri Etos Kerja.....	28
2.4	Pengaruh Komunikasi Internal Etos Kerja.....	33
2.5	Kerangka Berfikir.....	36
2.6	Hipotesis.....	38
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian .....	40
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	41
3.4	Populasi dan Sampel .....	43
3.5	Instrumen Penelitian dan Uji Coba .....	46
3.6	Variabel Penelitian .....	47
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.8	Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	49
3.9	Teknik Analisis Data.....	52
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambaran Umum.....	56
4.1.1	Latar belakang.....	56

4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi .....	58
4.1.3	Struktur Organisasi .....	59
4.2	Hasil Penelitian .....	61
4.2.1	Uji validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	61
4.2.2	Uji Normalitas Data .....	65
4.2.3	Uji Linieritas .....	66
4.2.4	Regresi Linier Sederhana .....	67
4.2.4.1	Persamaan Regresi Linier Sederhana .....	67
4.2.4.2	Pengujian Hipotesis .....	68
4.2.4.3	Koefisien Determinasi .....	69
4.3	Pembahasan .....	70
<b>BAB 5 PENUTUP</b>		
5.1	Simpulan .....	73
5.2	Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>75</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		<b>77</b>

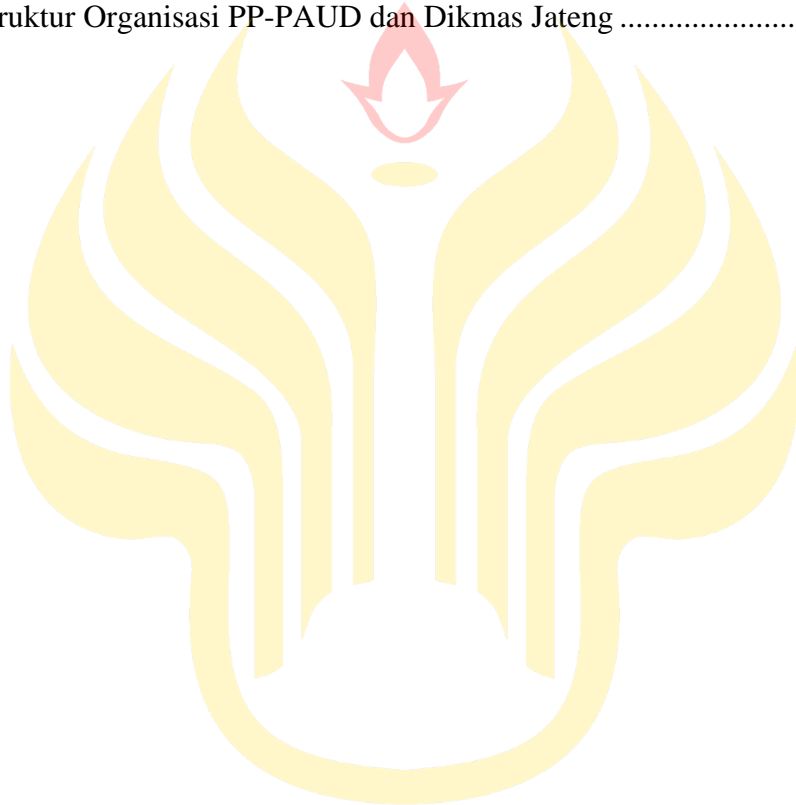
## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	42
2. Daftar Perincian Populasi Penelitian .....	44
3. Daftar Perincian Sampel Penelitian .....	46
4. Tabel Hasil Output Uji Validitas Instrumen Variabel X.....	62
5. Tabel Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen Variabel X.....	63
6. Tabel Hasil Output Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	64
7. Tabel Hasil Output Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Y.....	65
8. Distribusi Komunikasi Internal Pegawai .....	67
9. Hasil Analisis Deskriptif Persentase Tiap Sub Variabel Komunikasi Internal .....	68
10. Distribusi Etos Kerja Pegawai .....	68
11. Hasil Output Uji Normalitas Data.....	69
12. Hasil Output Uji Linieritas.....	70
13. Hasil Output Analisis Regresi Linier ( <i>Coefficients</i> ).....	71
14. Hasil Output Analisis Regresi Linier (ANOVA).....	72
15. Hasil Output Analisis Koefisien Determinasi.....	72

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berfikir .....	38
2. Hubungan Variabel Dependen-Independen .....	41
3. Struktur Organisasi PP-PAUD dan Dikmas Jateng .....	60



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Ijin Penelitian .....	78
2. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian .....	79
3. Kisi-Kisi Instrument .....	80
4. Sampel Uji Coba.....	83
5. Sampel Penelitian .....	84
6. Kuesioner Penelitian.....	86
7. Tabulasi Data Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel X .....	89
8. Tabulasi Data Uji Coba Validitas dan Reliabilitas Variabel Y .....	90
9. Tabulasi Data Sampel Penelitian Variabel X .....	91
10. Tabulasi Data Sampel Penelitian Variabel Y .....	92
11. Struktur Kepegawaian PP-PAUD dan Dikmas Jateng .....	93
12. Dokumentasi.....	94

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, suatu organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, serta dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber yang paling berharga didalam organisasi atau lembaga. Tanpa adanya tenaga kerja yang berkualitas sulit tujuan lembaga dapat tercapai dengan baik. Organisasi dilakukan dalam suatu sistem yang terdiri daripada aktivitas-aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan tersebut, sebuah organisasi harus didukung oleh sumber-sumber daya yang berkualitas baik dari berwujud material, modal maupun manusia.

Sumber daya manusia dalam organisasi lembaga memiliki peranan yang sangat penting. Dimana sumber daya manusia diperlukan untuk pencapaian tujuan lembaga yang optimal, untuk mencapai tujuan tersebut pada dasarnya manusia saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Manusia sebagai mahluk sosial tidak dapat terlepas dari adanya komunikasi, maka dengan adanya komunikasi manusia dapat saling berhubungan antara satu dengan lainnya. Komunikasi merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah



lembaga. Penggunaan komunikasi yang baik memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Menurut Arni Muhammad (2007:24) organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung sama lain. Bila satu bagian terganggu maka akan ikut berpengaruh pada bagian lain.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia, dengan komunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain. Komunikasi merupakan urat nadinya sebuah lembaga. Komunikasi yang efektif penting bagi lembaga, karena dengan adanya komunikasi yang baik dan efektif memungkinkan semua pekerjaan berjalan sesuai dengan baik, berjalan lancar dan hasil dalam mencapai tujuannya. Sehingga apabila komunikasi dalam organisasi tersebut tidak berjalan efektif, maka mekanisme organisasi akan terganggu.

Semua lembaga memerlukan informasi untuk tetap berlangsung, tanpa informasi lembaga tidak dapat jalan. Dengan adanya informasi bahan mentah dapat diolah menjadi hasil produksi yang dapat dimanfaatkan oleh manusia. Begitu juga sebaliknya dengan tidak adanya informasi, suatu lembaga dapat macet atau mati sama sekali. Untuk mendapat informasi adalah melalui proses komunikasi, sehingga tanpa komunikasi tidak mungkin mendapat informasi. Komunikasi memegang peranan penting dalam lembaga untuk mendapatkan

informasi yang dibutuhkan, informasi yang dibutuhkan ini baik dari dalam lembaga sendiri maupun dari luar lembaga.

Efektifitas proses produksi banyak bergantung kepada ketepatan informasi. Orang-orang dalam organisasi harus mendapatkan dan mengirimkan informasi kepada bagian-bagian yang memerlukannya sehingga aktivitas organisasi berjalan lancar. Penyampaian dan pemeliharaan informasi memerlukan proses komunikasi. Oleh sebab itu informasi juga tergantung kepada keterampilan komunikasi. (Muhammad, Arni 2007:34)

Sedangkan menurut Suryo Danisworo (2004:23) didalam perjalanan organisasi di sebuah lembaga haruslah memegang prinsip komunikasi. Jika terdapat masalah baik masalah dari dalam maupun luar lembaga, jangan sampai tidak ada komunikasi karena suasana tanpa komunikasi akan lebih memperburuk keadaan. Sehingga komunikasi sangat diperlukan didalam pengelolaan organisasi di sebuah lembaga.

Komunikasi merupakan aktifitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari dirumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada sehingga tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu lembaga. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu lembaga dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi lembaga dapat macet atau berantakan.

Menurut Kohler 1981 (dalam Muhammad, Arni 2007:1), komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pemimpin organisasi dan para komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka.

Komunikasi dalam sebuah organisasi atau lembaga khususnya dan umumnya terjadi dalam dua konteks, yaitu komunikasi yang terjadi didalam (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar (*external communication*). Komunikasi internal merupakan komunikasi yang terjadi di dalam lingkungan lembaga. Komunikasi ini bisa terjadi antara pegawai dengan pegawai, pegawai dengan pemimpin, dan pemimpin dengan pemimpin. Komunikasi ini terjadi karena terdapat sebuah struktur dalam organisasi. Tujuannya untuk meningkatkan kinerja SDM dalam lembaga. Biasanya terjadi proses pertukaran informasi diantara struktur organisasi.

Menurut Brennan (dalam Effendy, Onong U. 2009:122) “komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga yang menyebabkan terwujudnya organisasi tersebut lengkap dengan strukuturya yang khas dan pertukaran gagasan secara horizontal, vertikal dan diagonal dalam suatu organisasi yang menyebabkan pekerjaan berlansung.

Didalam komunikasi internal baik secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidaklancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*. Kesulitan ini

terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat psikologis seperti egois, kurangnya keterbukaan antar pegawai, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan sebuah lembaga pun sulit untuk tercapai.

Berdasarkan penelitian dari Andri Setiadi (2013) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya” menyatakan bahwa salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kerja pegawai adalah komunikasi internal. Jika terjadi komunikasi yang harmonis antar pegawai maupun pegawai dengan pemimpin maka kinerja individu pegawai maupun kinerja lembaga akan meningkat.

Berdasarkan jurnal diatas komunikasi sangatlah penting, terutama komunikasi internal yang berperan penting terhadap berjalannya suatu lembaga. Karena komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antar anggota lembaga yaitu antar pegawai maupun antara pegawai dengan pemimpi. Dibutuhkan komunikasi yang harmonis agar lembaga dapat berjalan lancar dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Sehingga, adanya komunikasi yang harmonis diharapkan dapat meningkatkan etos kerja para pegawai karena komunikasi berhubungan dengan keseluruhan proses pembinaan perilaku manusia dalam lembaga. Etos kerja dalam lembaga dapat mempengaruhi hasil kerja dan pencapaian tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi pada lembaga yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaannya. Komunikasi efektif dapat mencapai saling pengertian antara

pegawai dengan pimpinan ataupun antara pegawai dengan pegawai, sehingga terbentuk kondisi sosial yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya.

Komunikasi internal merupakan hal penting dalam dunia kerja, karena pada dasarnya komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial. Manusia hidup dengan berkomunikasi, sehingga dapat mentransfer informasi terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain. Begitu pula di dunia kerja dalam meningkatkan etos kerja, komunikasi sangatlah penting khususnya komunikasi internal atau komunikasi yang terjadi didalam lembaga. Dalam berkomunikasi juga memiliki berbagai cara atau teknik dalam penyampaian informasi agar terhindar dari "*miss communication*" atau ketidaklarasan dalam berkomunikasi. Dengan teknik komunikasi yang sesuai, penyampaian komunikasi antar pegawai ataupun pemimpin dengan pegawai yang sesuai dengan teknik komunikasi atau dengan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan etos kerja pegawai.

Adapun komunikasi yang sering di gunakan pada lembaga PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah yaitu komunikasi ke bawah yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya, berupa perintah, instruksi tugas dan informasi, sedangkan komunikasi ke atas dari pegawai kepada pimpinan hanya sesekali dilakukan bila pegawai membutuhkan informasi dari pimpinan, hal ini di sebabkan karena kurang beraninya pegawai dalam menyampaikan kritik dan saran kepada pimpinan. Kurang seringnya komunikasi antara pimpinan dan pegawai menyebabkan komunikasi kurang efektif. Kurang efektifnya komunikasi ini, dapat

menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal ini dibiarkan maka kemungkinan dapat menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap etos kerja dan pada akhirnya akan membawa dampak negatif dalam merealisasikan tujuan lembaga.

Dengan latar belakang inilah penulis tertarik ingin mengetahui lebih lanjut dengan mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja Pegawai di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan yang akan diteliti adalah:

- 1.2.1 Adakah pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah?
- 1.2.2 Seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan adalah sebagai berikut:

- 1.3.1 Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah.

1.3.2 Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini ada dua yaitu, manfaat secara teoritis dan manfaat praktis.

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis.**

1.4.1.1 Penelitian ini memiliki manfaat secara teoritis yaitu nantinya diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang Sumber Daya Manusia khususnya tentang komunikasi internal dan etos kerja. Selain itu juga diharapkan penelitian ini dapat dijadikan tambahan untuk referensi dan pengetahuan bagi mahasiswa lain serta sebagai acuan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis.**

1.4.2.1 Bagi PP-PAUD dan DIKMAS Jawa Tengah.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan kontribusi atau masukan yang berguna bagi perkembangan organisasi khususnya mengenai penerapan perlakuan cara berkomunikasi secara tepat dan dapat diterima oleh pegawai yang berhubungan dengan etos kerja.

1.4.2.2 Bagi Penulis

Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai komunikasi internal dan etos kerja yang ada di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah.



## 1.5 Penegasan Istilah

Untuk menghindari adanya perbedaan penafsiran dan mempermudah pemahaman, maka perlu adanya penjelasan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk itu peneliti menjelaskan beberapa istilah yang dimaksud dalam penelitian, antara lain sebagai berikut:

### 1.5.1 Komunikasi Internal

Komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Sedangkan komunikasi internal yang akan diteliti adalah penyampaian pesan, baik itu berupa pikiran, ide atau gagasan, perintah, keputusan maupun kebijakan dari seseorang pimpinan dengan pegawai maupun sesama pegawai yang efektivitasnya dapat dilihat dari ketepatan penggunaan media, tercapainya tujuan, adanya umpan balik serta kejelasan isi pesan tersebut sehingga pesan tersebut dapat diterima efektif dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Proses komunikasi internal terjadi menjadi dua yaitu komunikasi secara formal yang meliputi komunikasi vertikal (komunikasi kebawah dan komunikasi ke atas), komunikasi horizontal, dan komunikasi diagonal serta proses komunikasi secara informal yaitu interaksi humanis secara kekeluargaan di luar jam kerja atau diluar struktur birokrasi lembaga.

### 1.5.2 Etos Kerja

Etos Kerja diartikan sebagai yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

### 1.5.3 Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah

Pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah yang akan diteliti adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri yang bekerja di salah satu lembaga Pendidikan Non Formal (PNF) yaitu di Pusat Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat (PP-PAUD dan Dikmas) Jawa Tengah.

## BAB 2

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam lembaga. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan bila dibiarkan akan mempengaruhi kehidupan lembaga, baik bagi pemimpin maupun para pegawai didalam lembaga itu sendiri.

Sebelum melangkah lebih jauh tentang apa arti atau definisi komunikasi akan lebih baik jika mengetahui terlebih dahulu dari mana asal kata komunikasi itu. Istilah komunikasi atau dalam bahasa Inggris *communication* berasal dari Latin *communicatio*, dan bersumber dari kata *communis* yang berarti sama. Sama disini maksudnya adalah sama makna. Jadi, kalau ada dua orang terlibat dalam komunikasi, misalnya dalam bentuk percakapan, maka komunikasi akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercakapkan. (Effendy, Onong Uchjana 2013:9)

Hovland, Jnis dan Kelley dalam Mumammad, Arni (2007:2) mengemukakan, bahwa , “*communication is the process by which an individual transmits stimuly (usually verbal) to modify the behavior of other individuals*”. Dengan kata lain komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

Komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non-verbal antara si pengirim dan si penerima untuk mengubah tingkah laku. Si pengirim pesan dapat berupa seorang individu, kelompok, atau organisasi. Begitu juga halnya dengan si penerima pesan dapat berupa seorang anggota organisasi, seorang kepala bagian, pimpinan, kelompok orang dalam organisasi, atau organisasi secara keseluruhan.

Brent D. Ruben (1988) (dalam Mumammad, Arni 2007:3) memberikan definisi, komunikasi manusia adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungan, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungan dan orang lain.

Komunikasi adalah hubungan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungan. Gerak dan tangis yang pertama pada saat ia dilahirkan adalah suatu tanda komunikasi. (Widjaja 2002:1)

Eduard Depari (dalam Widjaja 2002:1-2) memberikan pengertian komunikasi dalam organisasi, komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti, dilakukan oleh penyampaian pesan (*source, communicator, sender*) ditujukan pada penerima pesan (*receiver, communicator, atau audiences*) dengan maksud mencapai kebersamaan (*commonnees*). Dalam proses komunikasi kebersamaan

tersebut diusahakan melalui tukar menukar pendapat, penyampaian, informasi ataupun perubahan perilaku atau sikap.

Hal tersebut dapat dibuktikan dalam jurnal internasional oleh Festus Fehmi yang berjudul *“The Impact of Communication on Workers’ Performance in Selected Organisation In Lagos State, Nigeria”*:

*Organizations should regularly articulate it policies, goals and objectives to it workers in other to improve work performance. That is, communication is a means through which the task and the resources needed to carry out an assignment, the roles and duties and the expected results are made known to the subordinates which makes work easier for better performance.*

Berdasarkan jurnal diatas yang berarti bahwa komunikasi yang buruk dapat mempengaruhi kerja pegawai. Oleh karena itu, lembaga harus secara teratur mengartikulasikan kebijakan, tujuan dan sasaran untuk meningkatkan kerja pegawai. Artinya, komunikasi merupakan sarana dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas, peran dan hasil yang diharapkan oleh pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Berkomunikasi dengan efektif dan secara teratur untuk mendapatkan umpan balik atau informasi untuk mencegah kebingungan tentang pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas lembaga.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi

akan berhasil dengan baik apabila timbul saling pengertian. Komunikasi yang baik dimaksudkan adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu ke pihak yang lain, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan serta dilaksanakan. Tanpa adanya komunikasi yang baik pekerjaan akan menjadi simpang siur dan kacau sehingga kemungkinan besar tujuan organisasi tidak dapat tercapai atau terlaksana. Jadi dengan komunikasi maka seseorang akan menerima berita dan informasi sesuai dengan apa yang ada dalam pikiran atau perasaan sehingga orang lain dapat mengerti.

## **2.2 Komunikasi Internal**

### **2.2.1 Pengertian Komunikasi Internal**

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan anggota-anggota lembaga yang terjadi untuk kepentingan ke lembagaan itu sendiri, seperti komunikasi antara pimpinan dengan pegawai ataupun antara sesama lembaga.

Komunikasi internal adalah komunikasi yang berada dalam lembaga, yang dilihat oleh berdasarkan adanya struktur ke lembagaan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah Toha (2002:186) bahwa untuk membedakan komunikasi lembaga dengan komunikasi diluar lembaga adalah struktur hierarki yang merupakan karakteristik setiap lembaga.

Lawrence D. Brennan dalam Effendy (2013:122) mengemukakan bahwa komunikasi internal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dari satu lembaga yang menyebabkan terwujudnya lembaga tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara

horizontal dan vertikal didalam lembaga yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Komunikasi internal adalah proses penyampaian pesan-pesan yang berlangsung antara anggota organisasi, dapat berlangsung antara pimpinan dengan pegawai, pimpinan dengan pimpinan maupun pegawai dengan pegawai (Muhyadi 2003:164). Sedangkan pendapat lain menurut Arni Muhammad (2007:97) mengatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang dikirimkan kepada anggota dalam suatu organisasi. Dengan kata lain komunikasi internal penerima pesan adalah orang dalam organisasi.

Dapat disimpulkan dari pendapat dan pernyataan di atas bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan, baik itu berupa pikiran, ide atau gagasan, perintah, keputusan maupun kebijakan dari seseorang pimpinan dengan pegawai maupun sesama pegawai yang efektivitasnya dapat dilihat dari ketepatan penggunaan media, tercapainya tujuan, adanya umpan balik serta kejelasan isi pesan tersebut sehingga pesan tersebut dapat diterima secara efektif dalam rangka pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh lembaga.

### 2.2.2 Proses Komunikasi Internal

Proses komunikasi yang terjadi didalam keseluruhan dari lembaga atau yang disebut dengan komunikasi internal, dikembangkan berdasarkan 2 proses yaitu proses *formal* dan *informal*. Proses formal adalah proses berdasarkan hierarki struktur organisasi. Proses ini dapat melalui saluran-saluran vertikal (dari atas ke bawah atau dari bawah ke atas) dan saluran horizontal. Proses informal



adalah proses yang berkembang tanpa aturan dan arah yang jelas serta tidak terstruktur sebagaimana hanya proses formal. Proses ini dapat berbentuk jalur-jalur hubungan kerabatan, pola silaturahmi, kabar angin, gossip, atau dari mulut ke mulut (*grapevine*), biasanya berupa saluran komunikasi diagonal.

### 2.2.3 Dimensi Komunikasi Internal

Dimensi komunikasi internal terdiri dari komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal:

#### 2.2.3.1 Komunikasi vertikal

Effendy (2013:123) menyatakan komunikasi vertikal, yakni komunikasi dari atas kebawah (*downward communication*) dan dari bawah ke atas (*upward communication*), adalah komunikasi dari pimpinan kepada pegawai dan dari pegawai kepada pimpinan secara timbal balik (*two-way traffic communication*). Dalam komunikasi vertikal, pimpinan memberikan instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, informasi-informasi, penjelasan-penjelasan, dan lainlain kepada pegawai. Dengan itu, bawahan memberikan laporan-laporan, saran-saran, pengaduan-pengaduan, dan sebagainya kepada pimpinan.

Dibawah ini dijelaskan mengenai komunikasi dari atas ke bawah (*downward communication*) maupun antara bawahan kepada atasannya (*upward communication*):

##### 2.2.3.1.1 Komunikasi ke Bawah

Menurut Davis (1967) (dalam Mulyana, Deddy 2013:184) komunikasi kebawah dalam sebuah lembaga berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah. Biasanya banyak anggapan bahwa informasi bergerak dari manajemen kepada para pegawai namun, dalam lembaga kebanyakan hubungan ada pada kelompok manajemen.

Komunikasi ke bawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari para atasan atau pimpinan kepada pegawainya. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. Menurut Lewis (1987) (dalam Muhammad, Arni 2007:108) komunikasi ke bawah adalah untuk menyampaikan tujuan, untuk merubah sikap, membentuk pendapat, mengurangi ketakutan dan kecurigaan yang timbul karena salah informasi, mencegah kesalahpahaman karena kurang informasi dan mempersiapkan anggota organisasi untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.

Komunikasi ke bawah memiliki beberapa tipe, secara umum komunikasi kebawah dapat diklasifikasikan atas lima tipe, yaitu:

- a. Instruksi tugas/pekerjaan yaitu pesan yang disampaikan pimpinan kepada pegawai mengenai apa yang diharapkan dilakukan mereka dan bagaimana melakukannya. Pesan itu mungkin bervariasi seperti perintah langsung, diskripsi tugas, prosedur manual, program latihan tertentu, alat-alat bantu melihat dan mendengar yang berisi pesan-pesan tugas dan sebagainya.

- b. Rasional pekerjaan adalah pesan yang menjelaskan mengenai tujuan aktivitas dan bagaimana kaitan aktivitas itu dengan aktivitas lain dalam lembaga atau objektif lembaga.
- c. Ideologi adalah merupakan perluasan dari pesan rasional. Pesan ideologi penekanannya pada mencari sokongan dan antusias dari anggota lembaga guna memperkuat loyalitas, moral dan motivasi.
- d. Informasi, pesan informasi dimaksud untuk memperkenalkan bawahan dengan praktik-praktik organisasi, peraturan organisasi, keuntungan, kebiasaan dan data lain yang tidak berhubungan dengan instruksi dan rasional.
- e. Balikan adalah pesan yang berisi informasi mengenai ketepatan individu dalam melakukan pekerjaannya. (Muhammad, Arni 2007:108-9)

Arus komunikasi dari atasan kepada bawahan tidaklah selalu berjalan lancar tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi ke bawah antara lain :

- a. Keterbukaan, kurangnya sifat keterbukaan diantara pimpinan dan pegawai akan menyebabkan pembelokan atau tidak mau menyampaikan pesan dan gangguan dalam pesan.
- b. Kepercayaan pada pesan tulisan, kepercayaan pada pimpinan lebih percaya pada pesan tulisan dan metode difusi yang menggunakan alat-alat elektronik dari pada pesan yang disampaikan secara lisan dengan tatap muka.
- c. Pesan yang berlebihan, reaksi karyawan terhadap pesan yang berlebihan biasanya cenderung untuk tidak membaca pesan-pesan tertentu yang dianggap penting bagi dirinya dan yang lain dibiarkan saja tidak dibaca

- d. *Timing* atau ketepatan waktu pengiriman pesan mempengaruhi komunikasi ke bawah. Pimpinan hendaklah mempertimbangkan saat yang tepat bagi pengiriman pesan dan dampak yang potensial kepada tingkah laku bawahan.
- e. Penyaringan, pesan-pesan yang dikirimkan kepada pegawai tidaklah semuanya diterima mereka, tetapi mereka menyaring mana yang mereka perlukan. (Muhammad, Arni 2007:110-12).

Davis (1976) (dalam Muhammad, Arni 2007:112) memberikan saran-saran dalam hal penyampaian pesan dari atasan kepada bawahan maka pimpinan perlu memperhatikan cara-cara penyampaian pesan yang efektif. Penyempurnaan komunikasi ke bawah itu antara lain :

- a. Pimpinan hendaklah sanggup memberikan informasi kepada pegawai apabila dibutuhkan mereka.
- b. Pimpinan hendaklah membantu pegawai merasakan bahwa mereka diberi informasi.
- c. Pimpinan hendaklah mengembangkan suatu perencanaan komunikasi, sehingga pegawai seperti mengetahui informasi yang dapat diharapkannya untuk diperoleh berkenaan dengan tindakan-tindakan pengelolaan yang mempengaruhi mereka.
- d. Pimpinan hendaklah berusaha membentuk kepercayaan diantara pengirim dan penerima pesan.

#### 2.2.3.1.2 Komunikasi ke atas

Komunikasi keatas dalam lembaga berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (pegawai) ke tingkat yang lebih tinggi (pemimpin) (Mulyana, Deddy 2013:189). Sama halnya menurut Arni Muhammad (2007:116) mengatakan bahwa komunikasi ke atas yaitu pesan yang mengalir dari pegawai kepada pimpinan atau dari tingkat yang lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi.

Komunikasi ke atas mempunyai beberapa fungsi atau nilai tertentu. Menurut Pace (1989) (dalam Muhammad, Arni (2007:117) fungsi dari komunikasi keatas adalah sebagai berikut :

- a. Adanya komunikasi ke atas supervisor dapat mengetahui kapan pegawainya siap untuk diberi informasi dari mereka dan bagaimana baiknya mereka menerima apa yang disampaikan pegawai.
- b. Arus komunikasi ke atas memberikan informasi yang berharga bagi pembuatan keputusan.
- c. Komunikasi ke atas memperkuat apresiasi dan loyalitas pegawai terhadap lembaga dengan jalan memberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan, mengajukan ide-ide dan saran-saran tentang jalannya lembaga.
- d. Komunikasi keatas membolehkan, bahkan mendorong desasdesus muncul dan membiarkan supervisor mengetahuinya.

- e. Komunikasi ke atas menjadikan supervisor dapat menentukan apakah pegawai menangkap arti seperti yang dia maksudkan dari arus informasi yang ke bawah.
- f. Komunikasi ke atas membantu lembaga mengatasi berbagai masalah pekerjaan dan memperkuat keterlibatan dalam tugasnya dan lembaga.

Muhammad, Arni (2007:118) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang harus dikomunikasikan keatas, sehingga komunikasi ke atas haruslah mendapatkan informasi dari bawahannya mengenai hal-hal sebagai berikut :

- a. Apa yang dilakukan lembaga seperti tugasnya, hasil yang dicapainya, kemajuan dan rencana masa yang akan datang.
- b. Menjelaskan masalah-masalah pekerjaan yang tidak terpecahkan yang mungkin memerlukan bantuan tertentu.
- c. Menawarkan saran-saran atau ide bagi penyempurnaan masing-masing bidang atau lembaga secara keseluruhan.
- d. Menyatakan bagaimana pikiran dan perasaan mereka mengenai pekerjaannya, teman sekerjanya dan lembaga i.

Hal-hal itulah yang diharapkan pimpinan untuk disampaikan pegawai kepada atasannya melalui komunikasi ke atas.

Keefektifitasan komunikasi keatas juga tidak terlepas dari pengaruh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas komunikasi ke atas antara lain adalah :

- a. Komunikasi ke atas lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan pengelolaan, apabila pesan itu disampaikan tepat pada waktunya.
- b. Komunikasi ke atas yang bersifat positif, lebih mungkin digunakan oleh pembuat keputusan mengenai pengelolaan dari pada komunikasi yang bersifat negatif.
- c. Komunikasi ke atas lebih mungkin diterima, jika pesan itu mendukung kebijaksanaan yang baru.
- d. Komunikasi ke atas mungkin akan lebih efektif, jika komunikasi itu langsung kepada penerima yang dapat berbuat mengenai hal itu.
- e. Komunikasi ke atas lebih efektif, apabila komunikasi itu mempunyai daya tarik secara tersendiri bagi penerima.

(Muhammad, Arni 2007:119-20)

Komunikasi keatas juga memiliki beberapa prinsip. Prinsip-prinsip komunikasi ke atas menurut Planty dan Machaver (Pace, 1989) (dalam Muhammad, Arni 2007:121) adalah sebagai berikut :

- a. Program komunikasi ke atas langsung terus-menerus.
- b. Program komunikasi ke atas yang efektif menggunakan saluran rutin.
- c. Program komunikasi ke atas yang efektif, menekankan kesensitifan dan penerimaan ide-ide yang menyenangkan dari level yang lebih rendah.
- d. Program komunikasi ke atas yang efektif, memerlukan pengambilan tindakan berespon terhadap masalah.
- e. Program komunikasi yang efektif, memerlukan pendengaran yang obyektif.



f. Program komunikasi ke atas yang efektif, menggunakan bermacam-macam media dan metode untuk memajukan informasi.

(Muhammad,Arni 2001:121)

#### 2.2.3.2 Komunikasi horizontal.

Komunikasi horizontal ialah komunikasi secara mendatar, antara anggota staf dengan anggota staf, pegawai sesama pegawai, dan sebagainya. Berbeda dengan komunikasi vertikal yang sifatnya lebih formal, komunikasi horizontal sering kali berlangsung tidak formal. (Effendy 2013:124)

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai pemimpin yang sama. (Mulyana, Deddy 2013:195)

Pada dasarnya komunikasi horizontal ini bersifat tukar menukar informasi yang sangat penting artinya dalam pemecahan masalah yang dihadapi, penumpukan dan pembinaan kerja yang terpadu, menghindari cara berfikir dan cara kerja yang terkotak-kotak yang tidak mengingat bahwa setiap satuan kerja dalam lembaga hanya merupakan suatu sub sistem dalam rangka suatu yang total sistem.

Komunikasi horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam lembaga. Komunikasi horizontal mempunyai tujuan tertentu di antaranya adalah sebagai berikut : (a) mengkoordinasikan tugas-tugas; (b) Saling membagi informasi untuk perencanaan dan aktivitasaktivitas; (c)

memecahkan masalah yang timbul diantara orang-orang yang berbeda dalam tingkat yang sama; (d) menyelesaikan konflik diantara anggota yang ada dalam bagian organisasi dan juga antara bagian dengan bagian lainnya; (e) menjamin pemahaman yang sama; dan (f) mengembangkan sokongan interpersonal. (Muhammad, Arni 2007:121-22).

### 2.2.3.3 Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal merupakan komunikasi yang memotong secara menyilang diagonal rantai perintah kelembagaan. Hal ini sering terjadi sebagai hubungan-hubungan departemen dengan staf. Hubungan antar pegawai dengan staf atau bidang yang berbeda-beda yang akan membentuk beberapa komunikasi diagonal yang berbeda pula. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi ini cenderung menyimpang dari jalur birokrasi dan sifatnya tidak formal. Komunikasi yang terjadi biasanya mengenai keluhan yang disebabkan oleh kurang memuaskannya informasi yang diperoleh langsung dari atasan.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah komunikasi vertikal (komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah), komunikasi horizontal serta komunikasi diagonal.

## 2.3 Etos Kerja

### 2.3.1 Pengertian

Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja

dimiliki oleh individu , tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mirip mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut tersandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. (Tasmara, Toto 2002:15)

Menurut Geertz (1982:3) (dalam Khasanah, Uswathun 2004:8) Etos adalah sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sikap disini digambarkan sebagai prinsip masing-masing individu yang sudah menjadi keyakinannya dalam mengambil keputusan .

Pada *Websters New Word Dictionary, 3rd College Edition*, “*ethos is the characteristic and distinguishing attitudes, habits, beliefs, etc. of an individual or of a group*”. Etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter, sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos kerja pada dasarnya adalah tentang etika. (sumber: <http://www.yourdictionary.com/>, diakses tanggal 3 Januari 2017)

Sedangkan kerja adalah: (1) aktifitas dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga tumbuh rasa tanggungjawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas; dan (2) apa yang dia lakukan tersebut dilakukan karena kesenjangan, sesuatu yang direncanakan, karenanya

terkadang didalamnya suatu yang gairah semangat untuk mengarahkan seluruh potensi yang dialaminya apa yang dikerjakannya benar-benar memberikan kepuasan dan manfaat. (Tasmara, Toto 2002:24)

Dengan kata lain etos kerja merupakan rajutan nilai-nilai yang membentuk kepribadian seseorang dalam mengaktualisasikan diri dalam membentuk kerja. Sehingga etos kerja adalah hasil dari realisasi cara pandang dalam bekerja yang sesuai dengan rajutan nilai-nilai yang mencakup nilai sosial, agama, budaya serta lingkungan.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. (Tasmara, Toto 2002:25)

Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya. Setiap orang memiliki *internal being* yang merumuskan siapa dia. Selanjutnya *internal being* menetapkan respon, atau reaksi terhadap tuntutan eksternal. Respon *internal being* terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menetapkan etos kerja seseorang.

Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti: (a) orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin; (b) menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien

dan efektivitas bekerja; (c) tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan; (d) hemat dan sederhana, yaitu sesuatu yang berbeda dengan hidup boros, sehingga bagaimana pengeluaran itu bermanfaat untuk kedepan; (e) persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Sedangkan menurut Jansen Sinamo (2005:29-189) dalam melakukan pekerjaan ada indikator etos kerja profesional untuk menuju kesuksesan yaitu: kerja adalah rahmat: harus bekerja tulus penuh syukur; kerja adalah amanah: harus bekerja penuh dengan integritas; kerja adalah panggilan: harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab; kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat; kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian; kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita; kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan; kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu sebagai seorang pegawai atau pemimpin. Sedangkan secara khusus, etos kerja berfungsi seperti: (a) pendorong timbulnya perbuatan; (b) penggerak dalam aktivitas; dan (c) penggerak, seperti; mesin bagi mobil, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan

Menurut Uswatun Khasanah (2004:20-2) Cara Menumbuhkan Etos Kerja :

- a. Menumbuhkan sikap optimis yaitu dengan mengembangkan semangat dalam diri, memelihara sikap optimis yang telah dipunyai, memotivasi diri untuk bekerja lebih maju.
- b. Jadilah diri sendiri yaitu melepaskan impian dan raihlah cita-cita yang diharapkan.
- c. Keberanian untuk memulai : jangan buang waktu dengan bermimpi, jangan takut untuk gagal, dan merubah kegagalan menjadi sukses.
- d. Kerja dan waktu : menghargai waktu (tidak akan pernah ada ulangan waktu) dan jangan cepat merasa puas
- e. Kosentrasikan diri pada pekerjaan : latihan berkonsentrasi dan perlunya beristirahat
- f. Bekerja adalah sebuah panggilan Tuhan

Dalam meningkatkan etos kerja pada pegawai ada beberapa aspek kecerdasan yang perlu dibina dalam diri, yaitu (a) kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya; (b) semangat : keinginan untuk bekerja; (c) kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja; (d) komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan (janji dalam bekerja); (e) Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja; (f) Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan; (g) peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya dalam bekerja; dan (h) wawasan : konsepsi atau cara pandang tentang bekerja. (Siregar, S 2000:24)

Dari berbagai pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa etos diartikan sebagai yang berkehendak atau berkemauan yang disertai semangat yang tinggi dalam rangka mencapai cita-cita yang positif. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh, budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini dikenal pula kata etika yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk moral sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

### 2.3.2 Ciri-Ciri Etos Kerja

Merujuk pada Toto Tasmara (2002:73-134) ciri-ciri etos kerja adalah sebagai berikut:

#### 2.3.2.1 Kerja keras

Merupakan suatu keharusan bagi setiap manusia untuk mencapai kesejahteraan atau kebahagiaan spiritual. Kerja keras dan keuletan merupakan modal yang sangat besar didalam menghadapi segala tantangan atau tekanan, sebab sejarah telah membuktikan betapa banyak bangsa yang mempunyai sejarah pajiit namun akhirnya dapat keluar dengan inovasi, kohesivitas kelompok dan mampu memberikan prestasi yang tinggi bagi lingkungannya.

#### 2.3.2.2 Produktifitas

Yaitu upaya meningkatkan kemampuan setiap waktu, sehingga dapat menghasilkan atau mencapai kinerja yang optimal dan lebih tinggi. Menurut

L.Grenberg (dalam Sinungan 2008:12) mendefinisikan produktifitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Secara umum produktifitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun atau fisik dengan masuknya yang sebenarnya. Sedangkan, menurut Sondang P. Siagian (2002:10) masalah peningkatan produktifitas kerja dapat dilihat sebagai masalah keprilakuan, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktifitas kerja.

#### 2.3.2.3 Kedisiplinan

Kemampuan untuk sebuah sikap dalam mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh dengan rasa tanggung jawab dalam memenuhi kewajibannya. Menurut Muchadarsyah Sinungan (2008:135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Sedangkan Uswatun Khasanah (2004:119) menyatakan disiplin adalah kebiasaan setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Ketepatan waktu dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil yang akan diterima. Berkaitan dengan etos kerja dan waktu kita akan dikatakan sebagai pekerja dengan etos kerja yang baik.



#### 2.3.2.4 Efektifitas dan efisiensi

Efektif adalah tingkat pemenuhan pencapaian sesuai target, sedangkan efisien adalah penggunaan sumber daya yang sedikit mungkin. Jadi yang dimaksudkan efektifitas dan efisien dalam bekerja yaitu suatu pencapaian hasil yang setinggi-tingginya dan penilaian terhadap tujuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dihubungkan dengan pendayagunaan sumber daya. Dengan ini, tumbuhlah sikap konsekuensi dalam bentuk perilaku yang mengarah pada cara kerja yang efektif dan efisien. Menurut Sondang P. Siagin (2002:1-2) secara sederhana prinsip efisien dan efektifitas pada dasarnya berarti menghindari segala bentuk pemborosan. Mengingat kenyataan bahwa kemampuan suatu organisasi mengadakan dan memiliki sarana dan prasarana kerja yang diperlukan guna menjalankan roda organisasi selalu terbatas, padahal tujuan yang akan dicapai tidak terbatas, maka tidak pernah ada pembenaran untuk membiarkan pemborosan terjadi.

#### 2.3.2.5 Rasa bangga

Rasa bangga terhadap pekerjaan ditandai dengan memiliki kepribadian yang matang dan berkembang, memiliki penguasaan ilmu yang kuat atau tinggi serta memiliki keterampilan untuk membangkitkan minat terhadap pekerjaan.

#### 2.3.2.6 Loyalitas

Yaitu komitmen terhadap lembaga dan melaksanakan tugas serta kewajiban. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan merupakan orang yang paling rendah tingkat stresnya dan dilaporkan bahwa

mereka yang berkomitmen itu merupakan orang yang paling merasakan kepuasan dari pekerjaan itu.

#### 2.3.2.7 Orientasi pada kesejahteraan

Orientasi pada kesejahteraan berkenaan dengan jaminan hari tua, kesehatan, keselamatan kerja, dan kompetensi. Etos kerja pribadi erat kaitannya dengan cara dirinya memelihara kebugaran dan kesegaran jasmaninya.

#### 2.3.2.8 Orientasi pada karir

Yaitu mengembangkan profesi secara berkesinambungan. Seperti ilmu tanaman “siapa yang menanam, dia yang memanen”. Begitulah cara berfikir seorang pribadi yang mempunyai etos kerja tinggi. Harus menanam sesuatu yang sudah direncanakan, kapan dan apa hasil yang akan diperoleh dari upaya menabur benih tersebut. Orientasi kerja juga termasuk kedalam unsur sikap ini, seperti orientasi terhadap hasil tambah, orientasi, orientasi terhadap pengembangan diri, orientasi terhadap pengabdian pada masyarakat. Dapat dibayangkan bahwa semua orang harus memiliki motivasi yang sangat tinggi dan bahwa mereka dapat memotivai orang lain.

Dari definisi ciri-ciri etos kerja di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak untuk bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam suatu lembaga sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. sikap mental seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara

lain : kerja keras, produktifitas, disiplin, efektifitas dan efesiensi, rasa bangga, loyalitas, orientasi pada kesejahteraan, serta orientasi pada karir. Dengan demikian, etos kerja berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan mampu meningkatkan baik kualitas maupun kuantitas hasil kerjanya.

#### **2.4 Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja**

Eduard Depari (dalam Widjaja 2002:1-2) memberikan pengertian komunikasi dalam organisasi atau lembaga, komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan, pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti, dilakukan oleh penyampaian pesan (source, communicator, sender) ditujukan pada penerima pesan (receiver, communicator, atau audiences) dengan maksud mencapai kebersamaan (commonnees). Dalam proses komunikasi kebersamaan tersebut diusahakan melalui tukar menukar pendapat, penyampaian, informasi ataupun perubahan perilaku/sikap.

Lawrence D. Brennan (dalam Efendy 2013:122) mengemukakan bahwa komunikasi intenal adalah pertukaran gagasan diantara para administrator dan pegawai dari satu lembaga yang menyebabkan terwujudnya lembaga tersebut lengkap dengan struktur yang khas (organisasi) dan pertukaran gagasan secara horizontal, vertikal serta diagonal didalam lembaga yang menyebabkan pekerjaan berlangsung (operasi dan manajemen).

Berdasarkan pendapat diatas dapat dibuktikan dengan hasil penelitian Marlene S. Neill, Ph.D., APR, adanya pengaruh dari komunikasi internal terhadap

kerja pegawai yang tertuang dalam jurnal internasional yaitu *The Influence of Employer Branding in Internal Communication : A study from Baylor University* :  
“While public relations practitioners have an influential role in the two areas of creating strategic communication plans and disseminating messages to employees, they have a lesser role in employee recruitment and orientation, which are critical stages in developing organizational identity and engagement among employees.”

Pendapat tersebut juga terdukung oleh penelitian Wim J.L. Elving, (2005) dengan judul penelitian "Peran Komunikasi dalam Perubahan Organisasi". Dalam tulisan ini menjelaskan peran komunikasi selama perubahan organisasi atau lembaga dengan merefleksikan tujuan komunikasi internal dan kaitannya dengan perubahan lembaga. Perbedaan antara fungsi informatif komunikasi dan komunikasi untuk masyarakat. Model komunikasi model tidak hanya berpengaruh pada kesiapan untuk perubahan, tetapi juga pada ketidakpastian. Tertuang dalam jurnal internasionalnya :

*In this paper I tried to explain the role of communication during organisational change by reflecting the goals of internal communication and discuss them in relation to organisational change. A distinction between the informative function of communication and communication as a mean to create a community was made. In the suggested model communication has not only an effect on readiness for change, but also on uncertainty.*

Pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh terhadap etos kerja. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendukung pernyataan tersebut, sebagai berikut:

Hasil penelitian Anita Martha Wisudawati (2005) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Intern Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah” menunjukkan bahwa ada pengaruh dari komunikasi internal terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah adalah sebesar 0,43 artinya 43,9% keragaman variabel semangat kerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah disebabkan komunikasi intern atau komunikasi internal, sedangkan sisanya sebesar 56,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap di dalam penelitian ini. Kesimpulan, penelitian ini membuktikan bahwa faktor komunikasi intern atau internal berpengaruh terhadap semangat kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah atau kata lain yaitu ada pengaruh positif antara komunikasi intern terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah.

Fitria (2007) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Negara Lingkungan Hidup” didalam penelitian ini pengaruh komunikasi atasan-bawahan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kementerian Negara Lingkungan Hidup diperoleh hasil yang signifikan. Artinya bahwa komunikasi atasan-bawahan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai Kementerian Negara Lingkungan Hidup sebesar 44,1%, dan kedua variable mempunyai

hubungan yang kuat sebesar 0,664. Sedangkan untuk 55,9% komunikasi atasan-bawahan dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian lain, Ifdulloh Yudi Utomo (2015) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efisiensi Kerja Pegawai Pada Pt. Ronalds Brothers Tour Dan Travel Di Samarinda. Di jurnal ini menyatakan bahwa komunikasi internal tidak berpengaruh signifikan terhadap efisiensi kerja pegawai pada PT. Ronalds Brothers Tour dan Travel di Samarinda. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan taraf signifikansi Sig dengan  $\alpha$ . Sig yaitu  $(0,487) > \alpha (0,05)$  dengan nilai regresi linier sederhana sebesar 0,078 dan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,121 dalam kategori memiliki hubungan sangat rendah antara komunikasi internal terhadap efisiensi kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.015 atau 1,5 % artinya variabel komunikasi internal memiliki pengaruh 1,5 % terhadap efisiensi kerja dan 98,5% efisiensi kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak semua faktor komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap etos kerja pegawai, namun ada faktor lain juga yang mempengaruhi etos kerja pegawai.

## **2.5 Kerangka Berfikir**

Komunikasi internal dalam sebuah lembaga merupakan hal terpenting dalam keberlangsungan sebuah lembaga, karena komunikasi internal merupakan salah satu faktor yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap etos kerja pegawai, baik dengan komunikasi informal atau komunikasi formal ataupun komunikasi secara komunikasi vertikal, horizontal maupun diagonal. Dalam

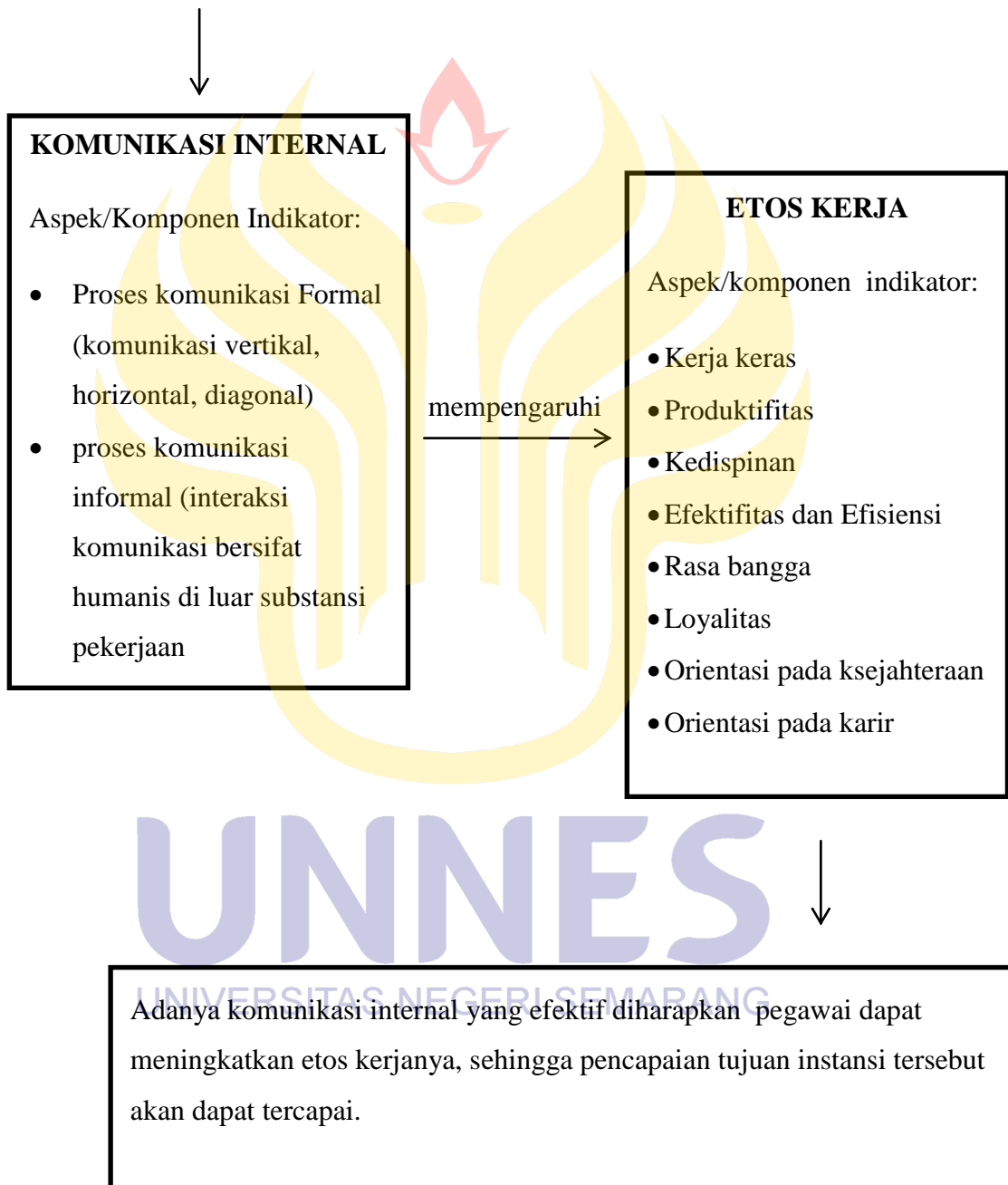
lembaga sering juga terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidاكلancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi *miss communication*.

Kesulitan ini terjadi dikarenakan adanya kesalahpahaman, adanya sifat seperti egois, kurangnya keterbukaan antar anggota, adanya perasaan tertekan dan sebagainya, sehingga menyebabkan komunikasi tidak efektif dan pada akhirnya tujuan lembaga pun sulit untuk dicapai. Komunikasi internal yang efektif akan tercapai jika informasi, ide, pesan maupun gagasan disampaikan dengan jelas, dipersepsi, dimengerti dan dilaksanakan sama dengan maksud si pengirim pesan.

Sebuah komunikasi juga berdampak dalam etos kerja anggota lembaga. Sehingga mengakibatkan tidak berjalannya program kerja dan mengakibatkan terhentinya produktifitas dari lembaga tersebut. Dalam hal ini peneliti ingin mengukur sejauh mana pengaruh komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah. Secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut:



Dalam bekerja pegawai PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah etos kerjanya terpengaruhi oleh cara mereka berkomunikasi internal



Gambar 1. Kerangka Berfikir



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik dengan data. (Sugiono, 2013:96)

Berdasarkan pengertian diatas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Ho : Komunikasi internal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah

Ha : Komunikasi Internal memiliki pengaruh signifikan terhadap etos kerja pegawai di PP-PAUD dan Dikmas Jawa Tengah

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Posedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Aw, Suranto. 2010. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Danisworo, Suryo dan Tanjung, Hendri. 2004. *Mmbuat Tempat Kerja Fell at Home: 7 Prinsip Suryo Management*. Jakarta: PT Grasindo
- Effendy, Onong U. 2013. *Ilmu dan Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Elving, Wim. 2005. "The Role of Communication in Organisational Change". *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 10 Iss 2 pp. 129-138 <http://www.instituteforpr.org/> diakses tanggal 7 September 2016
- Femi, Festus. 2014. "The Impact of Communication on Workers' Perfomance in Selected Organisation in Lagos State, Nigeria". *IOSR Journal of Humanities and Social Sciense*: Vol 19, Issue 8, Ver. II, pp 75-82 e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0847 <http://iosrjournals.org/> diakses tanggal 9 Januari 2017
- Fitria. 2007. *Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementerian Negara Lingkungan Hidup*. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Mercubuana
- Khasanah, Uswatun. 2004. *Etos Kerja: Sarana Menuju Puncak Prestasi*. Yogyakarta: Harum
- Muhammad, Arni. 2007. *Komunikai Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhyadi, 2003. *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyana, Deddy. 2013. *Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Neill, Marlene. 2016. "The Influence of Employer Branding in Internal Communication". *Journal of the Institute for Public Relation*. Vol 3, No. 1. <http://www.instituteforpr.org/> diakses tanggal 7 September 2016

- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Penulisan Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian (SPSS)*. Yogyakarta: Gava Media
- Rifai, Ahmad. 2008. *Aplikasi Statitika: Untuk Menganalisis Data Penelitian Pendidikan*. Semarang: Unnes Press
- Setiadi, Andri. 2013. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Intern terhadap Kinerja Karyawan UD. Rezeki Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. II (11). Jurnal <http://ejournal.stiesia.ac.id/> diakses tanggal 6 Januari 2017
- Siagin, Sondang P. 2002. *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung
- Sinamo, Jansen. 2005. *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Darma Mahardika
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktifitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siregar, Sofiyan. 2000. *Sumber Daya Manusia (Konsep Universal Etos Kerja)*. Jakarta: PT Gramedia
- Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Utomo, Ifdulloh. 2016. "Pengaruh Komunikasi Intrnal terhadap Efisiensi Kerja Pegawai pada PT. Ronalds Brothers Tour dan Travel di Samarinda". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*: IV(2): 491-505 ISSN 2355-5408 (online) <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/> diakses tanggal 31 Agustus 2016
- Websters New Word Dictionary, 3rd College Edition <http://www.yourdictionary.com/> di akses tanggal 3 Januari 2017
- Widjaja. 2002. *Komunikasi: komunikasi dan hubungan masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wisudawati, Anita. 2005. Pengaruh Komunikasi Intern terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Propinsi Jawa Tengah. *Skripsi*. Semarang: UNNES <http://lib.unnes.ac.id/> diakses tanggal 31 Agustus 2016