

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN ETOS KERJA TERHADAP  
KEPUASAN KERJA ANGGOTA POLRI BAGIAN MEKANIK  
PADA SUBDIT FASHARKAN PADA DITPOLUDARA  
KORPOLAIRUD BAHARKAM POLRI**

Oleh : Asep Subur\* dan Yudhi Ariyanto

*ABSTRACT*

*The study entitled "The Influence of Communication and Work Ethics on Job Satisfaction of Polri Members of the Mechanic Section in the Fasharkan Sub-Directorate of the Directorate of Polriud of Baharkam Polri aims to get an overview of the influence and contribution of work ethics in realizing Member job satisfaction. This research was carried out using primary and secondary data from the Fasharkan Sub-Directorate of Polriud of Baharkam Police.*

*The results of the study show that together communication and work ethic make a significant contribution in realizing Member job satisfaction. Partially only communication that contributes significantly, while work ethic has no influence. However, besides continuing to improve constructive communication, the work ethic must be cultivated by instilling awareness that work is trust, worship, grace and work is an honor.*

*Keywords: Communication, Work Ethics and Job Satisfaction*

**PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dapat dilihat dari dua aspek, yaitu aspek statis dan aspek dinamis. Dilihat dari aspek statis, organisasi/perusahaan merupakan wadah kegiatan sekelompok orang yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan dilihat dari aspek dinamis, organisasi merupakan sistem atau kegiatan sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan dalam era globalisasi ditentukan oleh kemampuannya dalam mentransformasikan diri sesuai dengan tuntutan perubahan yang terjadi begitu cepat.

Sejak dekade 1990-an perubahan global terjadi dan memiliki ciri-ciri khusus, yaitu sulit diduga, mengejutkan, bersifat kompleks, dan mendorong timbulnya berbagai konflik dalam organisasi/perusahaan. Situasi persaingan sama sekali tidak menunjukkan tanda-tanda menurun, melainkan dari waktu ke waktu semakin ketat. Sifat persaingan (Taufik Bahaudin, 2000) berubah secara mendasar dari berkompetisi (competition) menjadi berlawanan (adversary). Suatu persaingan hanya akan dimenangkan oleh mereka yang memiliki daya saing yang tinggi dan berkelanjutan. Daya saing dimaknai

sebagai kemampuan bersaing dalam kecepatan (speeds) dan inovasi.

Organisasi Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki daya saing tinggi dan berkelanjutan, hanya akan dicapai melalui kemampuan daya saing sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Karenanya, persaingan dewasa ini disebut persaingan SDM, bukan lagi persaingan teknologi. Sebab, teknologi relatif lebih mudah diperoleh, asal cukup memiliki dana untuk membelinya. Tetapi, membangun SDM yang mampu memanfaatkan dan bahkan mengembangkan teknologi tersebut bukanlah pekerjaan yang mudah, jauh lebih sulit dibandingkan kemampuan memiliki teknologi tersebut, dan uang bukan syarat utamanya.

Persaingan dalam SDM pada dasarnya merupakan persaingan kualitas SDM dari setiap perusahaan. Kualitas SDM diukur dari kemampuan pengetahuannya. Semakin kuat pengetahuan dari SDM suatu organisasi/perusahaan, semakin kuat daya saingnya. Dengan demikian, dewasa ini daya saing SDM menentukan daya saing organisasi/perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, pengetahuan dimaksudkan dalam arti luas, yaitu kemampuan SDM yang tercermin dari "kinerjanya" dan terlihat dari perilaku kerjanya yang kompeten,

\* Dosen Sekolah Tinggi Manajemen IMMI

cepat, inovatif, dan memiliki dorongan yang kuat untuk selalu belajar. Kinerja Anggota dalam suatu organisasi/ perusahaan antara lain akan ditentukan oleh “kepuasan kerja” (sebagai bagian dari motivasi) dari Anggota itu sendiri.

Motivasi pada dasarnya, merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam diri seorang individu, yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku, menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas untuk menunjukkan arah tindakan dari seorang individu.

Gibson (1996) membagi teori motivasi menjadi dua kategori, yaitu teori kepuasan dan teori proses. Teori “kepuasan kerja” memusatkan perhatian pada faktor-faktor di dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan, mempertahankan, dan menghentikan perilaku. Teori ini mencoba menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifikasi yang memotivasi seorang individu untuk berkinerja. Sementara “teori proses” menerangkan dan menganalisis bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan, dan dihentikan.

## LANDASAN TEORI

### A. Komunikasi

(Jonh R. Schermerhorn, Jr, 1998), komunikasi merupakan proses interpersonal untuk mengirimkan dan menerima simbol-simbol pesan di dalamnya. Proses ini merupakan landasan untuk semua hubungan interpersonal. Melalui komunikasi, orang bertukar dan berbagi informasi satu dengan yang lainnya; melalui komunikasi, orang saling mempengaruhi sikap, perilaku, dan pemahaman satu dengan yang lainnya.

Seiring dengan pengertian komunikasi diatas, bila kita melihat apa yang terjadi ketika seseorang terlibat dalam komunikasi (R. Wayne Pace dan Don F. Faules, 2000), kita menemukan bahwa terdapat dua bentuk tindakan yang terjadi, yaitu; 1) penciptaan pesan, lebih tepatnya, penciptaan pertunjukkan (display), dan 2) penafsiran pesan atau penafsiran pertunjukkan. Secara harfiah, menurut Random House of Dictionary of the English Lenguage (R. Wayne dan Don F) “to display” berarti menyebarkan sesuatu sehingga sesuatu itu dapat terlihat secara lengkap dan menyenangkan”. Dengan kata lain, “menunjukkan” berarti menempatkan sesuatu sehingga terdapat secara jelas dan berada dalam suatu posisi menyenangkan bagi pengamatan tertentu. Menancapkan paku atau menyimpan sepucuk surat atau menulis suatu menu, tidak dengan sendirinya merupakan bentuk-bentuk komunikasi.

Namun, perilaku-perilaku tersebut baru akan dianggap sebagai perilaku-perilaku komunikasi jika perilaku-perilaku tersebut menjadi perhatian seorang lainnya. Agar pertunjukkan menjadi suatu bentuk perilaku komunikasi, ia harus mempersentasikan, mewakili, atau melambangkan sesuatu lainnya. Ketika kita menciptakan sesuatu pertunjukkan (pesan anda terlibat dalam suatu aspek komunikasi) maka kita dapat mengundang perhatian atas sesuatu. Misalnya, ketika kita berpakaian pagi hari, berarti anda telah menciptakan pertunjukkan bagi diri kita sendiri.

Bentuk kedua perilaku yang terjadi ketika orang terlibat dalam komunikasi adalah menafsirkan pertunjukkan pesan. Secara harfiah, menurut Random House Dictionary menafsirkan (to interpret) berarti menguraikan atau memahami sesuatu dengan suatu cara tertentu. Komunikasi dapat dibedakan dengan semua perilaku manusia dan organisasi lainnya karena ia melibatkan proses mental memahami orang, obyek, dan peristiwa, yang kita sebut pertunjukkan pesan. Satu-satunya pesan dalam berkomunikasi adalah pesan yang berasal dari proses penafsiran. Kita mungkin secara sadar atau sengaja menciptakan suatu pertunjukkan kata, bunyi, dan tindakan untuk melukiskan suatu makna yang kita miliki, namun satu-satunya makna yang mempunyai pengaruh terhadap orang-orang adalah makna yang diberikan orang-orang itu pada pertunjukkan tersebut. Apa yang ada dalam pikiran kita tidaklah menjadi soal, bagaimana orang lain menafsirkan apa yang kita lakukan atau katakan adalah apa yang mempengaruhi perasaan dan tindakannya.

Senada dengan pengertian dan makna komunikasi yang di kemukakan R. Wayne dan Don F. di atas, Fred Luthans (2006) beranggapan bahwa kebanyakan pengertian komunikasi yang digunakan dalam buku perilaku organisasi menekankan penggunaan simbol untuk mentransfer makna informasi. Fred memberikan pengertian bahwa “komunikasi merupakan proses personal yang mencakup pertukaran perilaku”. Masih menurut Fred Luthans, selain merupakan proses personal, komunikasi mempunyai implikasi lain. Menurutnya, ahli komunikasi menekankan implikasi perilaku komunikasi dengan menunjukkan bahwa “satu-satunya cara agar manusia saling mempengaruhi adalah dengan perilaku yang mereka miliki, yaitu; pertukaran komunikasi antar manusia akan memberikan metode dasar sehingga pengaruh atau efek yang diharapkan tercapai”. Dengan kata lain, perilaku yang terjadi dalam organisasi merupakan hal penting dalam proses komunikasi.

## B Etos Kerja

Etos berasal dari kata Yunani, yang mempunyai arti “sebagai sesuatu yang dapat diyakini. sikap serta persepsi terhadap nilai bekerja” (Toto Tasmara, 1995).

Dari kata ini lahirlah kata “ethic” yaitu; pedoman, moral dan perilaku, atau dikenal pula etiket yang artinya cara sopan santun. Sehingga dari kata etik ini, dikenallah istilah etika bisnis, yaitu cara atau pedoman perilaku dalam menjalankan suatu usaha.

Karena etika berkaitan dengan nilai kejiwaan seseorang, maka setiap individu harus mengisi etika dengan nilai kemanusiaan, yaitu suatu pandangan batin yang bersifat melekat.

Dalam pandangan Yousef, DA (Istijanto, 2005), etos kerja pada dasarnya merupakan konsep yang memandang pengabdian atau dedikasi terhadap pekerjaan sebagai “nilai yang sangat berharga”. Pegawai atau Anggota yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama bekerja, keinginan memberikan lebih dari sekedar yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap sesama rekan kerja, dan sebagainya. Tentu saja perusahaan atau organisasi mengharapkan para pegawainya memiliki etos kerja tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi “sukses dan perkembangan” organisasi/ perusahaan secara keseluruhan.

## C. Kepuasan Kerja

Locke memberikan definisi atas kepuasan kerja (Fred Luthans, 2006) yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Ia mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah;”keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi Anggota mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya.

Sementara Hani Handoko (1998), dalam mendefinisikan kepuasan kerja senada dengan yang diberikan Locke, ia melengkapinya dengan; keadaan emosional tidak menyenangkan. Menurutnya; “Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para Anggota memandang pekerjaan mereka”.

Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Seorang

Anggota yang merasa puas atas pekerjaannya, akan nampak dari sikap positif terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerjanya.

Adalah penting bagi seorang manajer suatu organisasi/ perusahaan untuk secara teratur memonitoring tingkat kepuasan kerja Anggota . Hasil pemonitoring ini akan punya implikasi terhadap tingkat absensi, perputaran Anggota , semangat kerja, keluhan-keluhan dan sebagainya.

Dalam pandangan George Strans dan Leonard R Sayles (Handoko, 1998), kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk menciptakan aktualisasi diri Anggota . Sebab, Anggota yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, yang pada akhirnya akan menjadi prustasi. Indikasi Anggota prustasi ditunjukkan dengan sering melamun, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen, dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sebaliknya, Anggota yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyaai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat Anggota dan prestasi kerja menjadi lebih baik.

## METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang dipergunakan adalah rancangan survey, yang pada hakekatnya adalah menyoroti hubungan melalui serangkaian hipotesis (Nasir, 1985). Jenis rancangan ini dipilih karena dalam penelitian ini akan diuji secara empirik hubungan dan pengaruh komunikasi vertikal dan etos kerja dalam membentuk kepuasan kerja Anggota Subdit Fasharkan Ditpoludara Korpolaairud Baharkam Polri .

## HASIL

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS, untuk statistic deskriptif variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1.

Deskriptive Statistcs

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
rata-rata komunikasi	75	1,95	4,53	3,2821	,58516
rata-rata etos kerja	75	2,12	4,82	3,6510	,51284
rata-rata kepuasan kerja	75	2,00	4,43	3,3754	,52022
Valid N (listwise)	75				

Sumber : Data diolah SPSS

- Deskripsi Komunikasi  
Sesuai hasil olahan SPSS versi 20, untuk variabel komunikasi ( $X_1$ ), ternyata rata-rata respon responden memiliki skor 3.2821, yang berarti

positif, dengan kata lain para responden menyetujui setiap butir pertanyaan yang bersifat tentang komunikasi. Kisaran skor komunikasi adalah 1.95 pada titik minimum dan 5.53 pada titik maksimum.

- b. Deskripsi Etos Kerja  
Pada Etos Kerja ( $X_2$ ) juga didapatkan hasil yang tidak jauh berbeda dari komunikasi yang memiliki skor rata-rata 3.6510, yang berarti positif, namun batasan terendahnya adalah 2.12 dan batasan tertinggi 5.82.
- c. Deskripsi Kepuasan Kerja (Y)  
Hal yang sama terjadi pada kepuasan kerja (Y) yang memiliki skor pada rata-rata yaitu 3.3754, dimana skor minimum berada pada skor 2.00 dan maksimum pada skor 5.43.

**Uji Asumsi Klasik Regresi Berganda**

- a. Uji Multikolinieritas  
Pada uji multikolinieritas atau terjadinya korelasi diantara sesama variabel bebas. Pada uji ini dapat dilihat pada tabel coefficients dan lihat kolom collinearity Statistics di model 1 yang memperlihatkan nilai  $VIF < 10$ , pada umumnya terjadinya multikolinieritas apabila nilai  $VIF > 10$  atau nilai toleran lebih kecil 0,1.

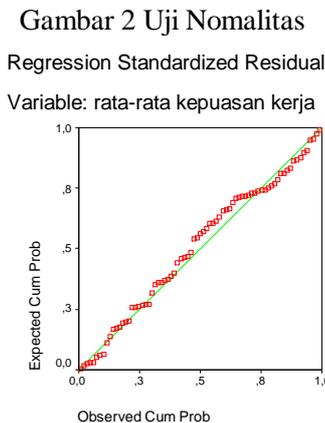
Tabel 2.  
Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	rata-rata komunikasi	,927	1,079
	rata-rata etos kerja	,927	1,079

a. Dependent Variable: rata-rata kepuasan kerja

Sumber : Data diolah SPSS

- b. Uji Normalitas  
Pada uji ini dapat dilihat dari grafik normalitas dibawah ini:



Dari hasil pengolahan SPSS, ternyata data residual observasi mempunyai distribusi normal, hal itu dilihat dari analisis dengan grafik. P-P plot, dimana data-data residual dari variabel Y berada pada garis lurus 45°, jadi tidak terlalu jauh dari garis tersebut, yang berarti data-data terdistribusi normal. Kondisi ini juga ditunjukkan oleh pengujian normalitas Kolmogorof Smirnov yang menunjukkan tingkat signifikansi pada  $\alpha = 5\%$  yang berarti secara Kolmogorof Smirnov, data berdistribusi normal.

Tabel 3.  
Uji Kolmogorof Smirnov

			Unstandarized Residual
N			75
Normal Parameters	a,b	Mean	.0000000
		Std. Deviation	.35075215
Most Extreme Differences		Absolute	.073
		Positive	.045
		Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z			.634
Asymp. Sig. (2-tailed)			.816

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS

- c. Uji Autokorelasi  
Pada uji ini dapat dilihat pada tabel Model Summary di model 1 yang nilai DWnya menunjukkan 2.001 yang berarti terima  $H_0$ , tidak ada korelasi serial karena DW terletak diantara 1,680 dan 2,320.

Berdasarkan aturan berikut ini :  
 $H_0$ : tidak ada korelasi serial  
 $H_1$ : ada korelasi serial

Tabel 4.

Tabel untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin Watson

Tolak berarti autokorelasi positif	$H_0$ ada	Tidak dapat ditentukan	Tidak menolak $H_0$ , berarti tidak ada autokorelasi	Tidak dapat ditentukan	Tolak berarti autokorelasi negatif
0	dl	du	2	4-du	4-dl
1.571		1.680	2.320		2.429

Sumber : Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS (Imam Gozali) 2007

Tabel 5.  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.545	.533	.35559	2.001

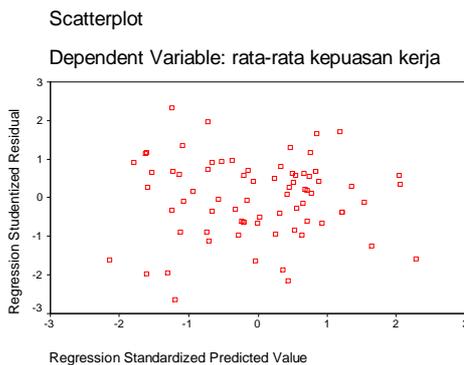
a. Predictors: (Constant), rata-rata etos kerja, rata-rata komunikasi  
b. Dependent Variable: rata-rata kepuasan kerja

Sumber : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa koefisien *Durbin-Watson* mempunyai skor 2.001, yang berarti lebih besar dari nilai tabel *Durbin-Watson* 1.680, yang berarti jauh di wilayah tidak ada korelasi.

- d. Uji Heterokedastisitas  
 Pada uji ini dapat dilihat dari grafik scatterplot berikut ini:

Gambar 3  
 Uji Klasik Heteroskedastik



Sumber : Data diolah SPSS

Dari grafik scatter plot pada kepuasan kerja Anggota tampak titik-titik tidak membentuk suatu pola tertentu. Diagram pencar diatas ternyata tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel bebas.

### Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan SPSS seperti pada tabel berikut dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.893 + 0,619X_1 + 0,124X_2$$

Tabel 6.  
 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.739 <sup>a</sup>	.545	.533	.35559	2.001

a. Predictors: (Constant), rata-rata etos kerja, rata-rata komunikasi  
 b. Dependent Variable: rata-rata kepuasan kerja

Sumber : Data diolah SPSS

Dengan  $R^2 = 0.545$  atau 55.50% yang berarti nilai-nilai Kepuasan Kerja (Y) yang dapat dijelaskan variabel bebas yaitu Komunikasi ( $X_1$ ) dan Etos Kerja ( $X_2$ ) dalam model regresi ini sebesar 55.50% sedangkan sisanya 45.50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan. Apakah kedua variabel independent ini berpengaruh secara bersama-sama atau individu, maka akan dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut.

### Pengujian Serempak (Uji F)

$H_0 = \beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y).

$H_0 ? \beta_1 ? \beta_2 ? 0$  (ada pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap Y).

Tabel 7.  
 ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.923	2	5.461	43.191	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.104	72	.126		
	Total	20.027	74			

a. Predictors: (Constant), rata-rata etos kerja, rata-rata komunikasi  
 b. Dependent Variable: rata-rata kepuasan kerja

Sumber : Data diolah SPSS

Tabel ini menampilkan  $F_{hitung}$ . Uji F berguna untuk menentukan apakah model penaksiran yang digunakan tepat atau tidak.

Model persamaan yang digunakan adalah model linier

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Untuk menguji apakah model linier

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

sudah tepat atau belum,  $F_{hitung}$  pada tabel anova perlu dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$$F_{hitung} = 43.191$$

$F_{tabel}$  dilihat pada:

- Taraf signifikansi 5%

- $df$  pembilang = jumlah variabel - 1 = (3-1) = 2

- $df$  penyebut = jumlah data - jumlah variabel = (75-3) = 72

$$F_{tabel} = 3,12$$

Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model linear

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  sudah tepat dan dapat digunakan.

- Jika probabilitasnya  $> 0,05$  maka model ditolak
- Jika probabilitasnya  $< 0.05$  maka model diterima

Dapat dilihat probabilitas (Sig) adalah  $0,000 < 0,05$  berarti model diterima atau dapat disimpulkan bahwa bentuk persamaan linear

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ sudah tepat.}$$

### Pengujian Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.893	.337		2.651	.010
rata-rata komunikasi	.619	.073	.696	8.437	.000
rata-rata etos kerja	.124	.084	.122	1.477	.144

a. Dependent Variable: rata-rata kepuasan kerja

Sumber : Data diolah SPSS

#### a) Variabel Komunikasi ( $X_1$ )

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada pengaruh variabel  $X_1$  dan terhadap Y)

$H_0 : \beta_1 \neq 0$  (ada pengaruh variabel  $X_1$  dan terhadap Y)

- $t_{\text{tabel}} = 2.00$
- $t_{\text{hitung}} = 8.437$

Oleh karena itu  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya komunikasi berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja Anggota.

#### b) Variabel Etos Kerja ( $X_2$ )

$H_0 : \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh variabel  $X_2$  dan terhadap Y)

$H_0 : \beta_2 \neq 0$  (ada pengaruh variabel  $X_2$  dan terhadap Y)

- $t_{\text{tabel}} = 2,00$
- $t_{\text{hitung}} = 1.477$

Oleh karena itu  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  tidak ditolak, artinya etos kerja tidak berpengaruh secara nyata (signifikan) terhadap kepuasan kerja Anggota.

Jadi, model regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat disimpulkan untuk peramalan bagi kepuasan kerja anggota Polri Bagian Mekanik pada Subdit Fasharkan Ditpoludara Korpolairud Baharkam Polri dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.893 + 0,619X_1 + 0,124X_2$$

Dimana

Y = Kepuasan Kerja Anggota

$X_1$  = Komunikasi

$X_2$  = Etos Kerja

Dari persamaan dapat diuraikan sebagai berikut:

Setiap kenaikan 1 skor variabel komunikasi ( $X_1$ ) dapat meningkatkan 0,619 skor variabel Kepuasan Kerja Anggota dengan asumsi variabel Etos Kerja konstan.

Setiap kenaikan 1 skor variabel Etos Kerja ( $X_2$ ) dapat meningkat 0,124 skor variabel Kepuasan Kerja Anggota dengan asumsi variabel Komunikasi konstan.

## PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data yang dilakukan di atas, didapatkan hasil bahwa kedua variabel bebas yaitu komunikasi dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) ternyata berpengaruh terhadap kepuasan kerja Bagian Mekanik pada Subdit Fasharkan Dit Poludara Baharkam Polri. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja Anggota bisa bergantung pada komunikasi dan etos kerja. Dari uji secara bersama , kedua variabel bebas yang terdiri dari komunikasi dan etos kerja ternyata mempunyai nilai yang sangat positif dari Anggota Bagian Mekanik pada Subdit Fasharkan Dit Poludara Baharkam Polri. Sedang secara parsial, ternyata hanya faktor komunikasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota, dimana komunikasi memiliki  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 8,437, artinya variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan. Berbeda dengan yang terjadi pada etos kerja yang mempunyai  $t_{\text{hitung}}$  sebesar 1.477. Hal itu mengindikasikan bahwa variabel etos kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Jika dilihat dari  $T_{\text{tabel}}$  sebesar 2.00, berarti hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel etos kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Dengan diketahuinya bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota, maka hal ini perlu terus mendapat perhatian dan bahkan ditingkatkan kualitas komunikasi yang selama ini telah berjalan. Seperti misalnya komunikasi tugas, prestasi bawahan, karier, daya tanggap atasan, dan komunikasi pribadi.

Berdasarkan analisis regresi tersebut, terlihat bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) hanya sebesar 0.545. Artinya, ketepatan model ini belum dapat dianggap cukup baik. Tentunya hal itu karena masih terdapat 45,5% model dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas diatas. Namun demikian, jika analisis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh kedua variabel terhadap kepuasan kerja, bukan untuk melakukan peramalan terhadap kepuasan kerja, maka kedua variabel bebas itu dapat dijadikan sebagai dasar. Selain itu, hasil analisis ini dapat dianggap sudah mencukupi untuk menjawab masalah dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini.

Namun, meskipun variabel etos kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi

hal itu perlu dipelajari mengapa hal itu terjadi. Apakah hal itu mungkin karena kekeliruan dalam memahami dan meyakinkan etos kerja. Sebab, seperti dijelaskan pada Bab satu, bahwa jika motivasi sebagai dorongan dari diri seseorang, maka etos kerja merupakan pijakan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai kepuasan kerja dan atau kinerja. Kerja hendaknya dipahami kepada para Anggota sebagai: amanah, ibadah, rahmat, dan kehormatan (Jansen Sinamo, 2009).

## KESIMPULAN

Meskipun secara bersama-sama, komunikasi dan etos kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Anggota, namun secara parsial hanya komunikasi yang mempunyai pengaruh signifikan. Sementara etos kerja (dengan t hitung sebesar 1,477 dibanding komunikasi dengan t hitung sebesar 8,437) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan Anggota Subdit Fasharkan Ditpoludara Korpolaairud Baharkam Polri

, seperti ditunjukkan dari hasil analisis statistik pada bab empat di atas. Hal ini mungkin terjadi karena kekeliruan dalam memahami dan meyakini etos kerja, serta belum menanamkan pondasi etos kerja sebagai pondasi yang kuat dalam membangun daya saing yang tinggi.

Untuk membangun kepuasan kerja Anggota dapat dilakukan melalui pola komunikasi dan etos kerja. Komunikasi yang baik dibangun melalui kejelasan tugas, menghargai prestasi bawahan, kejelasan karier, daya tanggap atasan terhadap persoalan-persoalan bawahan, dan melakukan komunikasi pribadi secara teratur. Sedang etos kerja dapat ditumbuhkan melalui kesadaran untuk kerja keras, sikap adil, optimalisasi waktu, kerja sama, integritas, dan sikap respek terhadap atasan.

Usaha komunikasi yang mampu memberikan andil bagi kepuasan kerja Anggota adalah yang dilakukan secara sinergis. Sinergi berarti hubungan antar bagian dimana bagian-bagian itu merupakan bagian di dalam dan dari hubungan itu sendiri. Intisari sinergi adalah menghargai perbedaan, membangun kekuatan, dan mengimbangi kelemahan.

Usaha untuk menumbuhkan etos kerja dengan tujuan agar Anggota merasa puas dalam bekerja, antara lain dapat dilakukan dengan cara:

1. Menanamkan kesadaran bahwa bekerja itu adalah amanah. Usaha ini pada dasarnya merupakan transformasi kesadaran dan pencerahan batin kepada para Anggota ke tingkat kesadaran yang paling tinggi, sehingga

akan tumbuh tanggungjawab atau etos amanah dalam menjalankan tugas, dan melahirkan sebuah daya juang tinggi dalam mewujudkan cita-cita dan visi baru yang setangkup dengan amanah itu.

2. Menanamkan kesadaran bahwa bekerja itu mempunyai nilai ibadah. Usaha ini merupakan bentuk pembelajaran kepada para Anggota bahwa bekerja itu merupakan pemuliaan kemanusiaan dan bagian dari ibadah. Menyadarkan mereka bahwa beribadah dilakukan di dua tempat, yaitu di gedung peribadatan dan di tempat kerja. Bentuk ibadah pertama adalah ritual rutin, sedangkan bentuk ibadah kedua adalah olah kerja. Oleh karena itu, kita memang layak mengabdikan diri Allah swt melalui ibadah rutin dan olah kerja.
3. Menanamkan kesadaran bahwa bekerja itu adalah rahmat. Usaha ini memberikan pemahaman kepada para Anggota bahwa, segala hal yang membuat kita hidup dan berkembang secara wajar adalah rahmat dari Allah swt yang harus disyukuri. Dengan demikian, bekerja sebagai bentuk rahmat kualitasnya dapat dan harus terus ditingkatkan, yang antara lain melalui; peningkatan kemampuan, kreativitas, inovatif, bernalar, dan peningkatan kemampuan berfikir konseptual.
4. Menanamkan kesadaran bahwa bekerja itu adalah kehormatan. Usaha ini pada dasarnya menyadarkan Anggota bahwa dengan bekerja; diri seseorang menjadi terhormat, menumbuhkan rasa percaya diri, memberikan manfaat kepada orang lain, mempunyai daya beli, terjaganya perilaku baik, tumbuhnya kepercayaan, dan bekerja merupakan modal untuk lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta, 2006.
- Covey, Stephen R, *Tujuh Kebiasaan yang Sangat Efektif*, Penerbit, Binaruapa Aksara, 2002.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Presehalindo, 2001.
- Gallstedt, M. *Working condition in project: perception of stress and motivation among project team members and project managers*. *International Journal of Project Management*, 2003.
- Gomes, F. Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi Offset, 2000.

- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research 2*, Yogyakarta, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 2002
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Kompetensi*, Jakarta, Bumi Aksara, 1995.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta, Grasindo, 2002.
- Ilyas, Yaslis, *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*, Depok, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI, 2002.
- Jawwad, Muhammad Abdul, *Menjadi Manajer Sukses*, Penerbit Gema Insani, 2004.
- Jewell L.N. dan Marc Siegall, *Psikologi Industri/Organisasi Modern*, Jakarta, Arcan, 1988.
- Kottler, Jhon P. *Leading Change: Menjadi Pionir Perubahan*, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama, 1997.
- Kropp, Richard. *The Importance of Organizational Culture*, [http://www.amsconsulting.com/ART\\_argoculture.comhtml](http://www.amsconsulting.com/ART_argoculture.comhtml), 2005.
- Mahsun, Mohamad. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE, 2006.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 1995.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE, 1992.
- Miller, Danny. *Organizational: A Quantum View*, New York, Prentice Hall, 1998.
- Mintzberg, H. B. Ahlstrand and J. Lampel. *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*, New York, Free Press, 1998.
- Mondy, R. Wayne, Arthur Sharoin & Edwin B. Flipo. *Management: Concepts and Practices*, Fourth Edition, Boston, Allyn and Bacon, 1995.
- Morgan, King Weisz & Schopler. *Introduction to Psychology*, Mc. Draw-Hill, Book Company, 1986.
- Prown JD. *The Truth of Material Culture, : History of Fiction*, In S. Lubar and WDK. Kingery, eds, *History From Things: Essays on Material Cultural*, Washington: Smithsonian Institution Press, 1998.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Haryana Puja Atmaja, Jakarta, PT. Prenhalindo, 1996.
- Sastroningrat, Soebagio, *Kapita Selekta Manajemen & Kepemimpinan*, Jakarta, Ind-Hill-Co, 1999.
- Schein, Edgar H. *Coming to New Awareness of Organizational Culture*, Winter, Sloan Management Review, 1995.
- \_\_\_\_\_, *Organizational Culture and Leadership*, 2<sup>nd</sup> Ed, San Fransisco, JOSSEY-BASS, 1997.
- Schermerhorn, JHon R, James G. Hunt dan Ricart N. Osborn, *Organizational Behavior*, New Jersey, John Wiley & Sons, Inc, 2005.
- Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN, 1995.
- Sinamo, Jansen, *Etos Kerja Dalam Bisnis*, Penerbit Institut Darma Maherdika, 2009
- Soeprihanto, John, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta, BPFE, 1998.
- Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta, 2001.
- Triffin & Mc.Cormick, *Industrial Psychology*, New Delhi, Prantice-Hall, 1979.
- Pace, R. Wayne, *Komunikasi Organisasi, Strategi Meningkatkan Organisasi Perusahaan*, Penerbit, PT. Remaja Rosddakarya, Bandung, 2000
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 1994.
- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1992.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2007.
- Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2001.