

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Komunikasi Organisasi**

##### **1. Pengertian Komunikasi Organisasi**

Komunikasi organisasi adalah sebuah proses pertukaran informasi antara pengirim dan penerima pesan dalam suatu organisasi formal maupun informal. Apabila organisasi tersebut semakin besar dan kompleks maka akan kompleks pula proses komunikasinya. Komunikasi dapat bersifat formal dan informal. Komunikasi formal adalah komunikasi yang fokus utamanya atau berorientasi terhadap kepentingan organisasi, meliputi cara kerja, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi tersebut. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.<sup>1</sup>

Joseph A. Devito mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pengiriman dan penerimaan berbagai pesan dalam organisasi, baik dalam kelompok formal maupun kelompok informal organisasi. Menurut Wiryanto, komunikasi organisasi adalah sebuah proses pengiriman dan penerimaan pesan organisasi yang dilakukan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi tersebut.<sup>2</sup>

##### **2. Elemen Organisasi**

---

<sup>1</sup>Mia Rahma Romadona. *Komunikasi Organisasi dalam Fenomena Perubahan Organisasi di Lembaga Penelitian dan Pengembangan*. Jurnal perkomnas Vol. 5 No. 1(2020).

<sup>2</sup>Oktaviani Margareta katuuk, Dkk. *Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Eksistensi Sanggar Seni Vox Angelica*. Jurnal "Acta Diurna" Vol.V No.5.(2016).

Organisasi adalah variasi yang sederhana dan ada pula variasi yang kompleks.

Berikut adalah elemen-elemen dari komunikasi organisasi.

a) Struktur Sosial

Menurut Davis, struktur sosial dapat dipisahkan menjadi dua bagian yaitu, struktur normatif, dan struktur tingkah laku. Struktur sosial adalah aspek atau pola hubungan yang ada dalam organisasi. Struktur normatif meliputi norma, nilai, serta peranan yang diharapkan. Nilai adalah suatu kriteria dalam memilih tujuan tingkah laku. Sedangkan norma adalah sebuah aturan sebagai pedoman hidup setiap individu guna mencapai tujuan.

Struktur tingkah laku adalah suatu komponen yang berfokus pada tingkah laku yang dilakukan.

b) Partisipan

Partisipan organisasi adalah seorang individu yang memberikan kontribusi kepada organisasi tersebut. Tingkatannya yang dibawa oleh seorang partisipan kedalam organisasi sangatlah berbeda-beda sesuai dengan kemampuan masing-masing. Tingkat keterampilan ini terdiri dari kekuasaan dan tuntunan otonomi.

c) Tujuan

Konsep tujuan organisasi yang paling penting dalam mempelajari sebuah organisasi. Hanya individu-individu tertentu yang memiliki tujuan dalam organisasi, tujuan ini sebagai konsep akhir.

d) Teknologi

Teknologi dalam sebuah organisasi berperan sebagai alat guna mengembangkan teknik-teknik serta keterampilan yang dimiliki setiap individu dalam sebuah organisasi. Semua organisasi memiliki teknologi namun sangat berbeda-beda dalam menjalankan dan memproduksi sangatlah bervariasi.

Proses komunikasi dapat dijelaskan melalui pemahaman unsur-unsur komunikasi yang meliputi pihak yang mengawali komunikasi, pesan yang dikomunikasikan, saluran yang digunakan untuk berkomunikasi dan gangguan saat terjadi komunikasi, situasi ketika komunikasi dilakukan, pihak yang menerima pesan, umpan dan dampak pada pengirim pesan.<sup>3</sup>

Organisasi sebagai “suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi. Dan patuh pada peraturan”. Walaupun Malinowski tidak menyebutkan untuk apa berorganisasi, tetapi dapat disimpulkan bahwa kelompok orang yang bekerja sama itu adalah mencapai tujuan yang diinginkan.

Komunikasi dalam organisasi merupakan pengiriman serta penerimaan berbagai pesan baik organisasi formal maupun informal. Komunikasi formal merupakan jalur komunikasi resmi dengan rantai komando atau hubungan tugas dan tanggung jawab yang jabatannya dalam organisasi, sedangkan jalur komunikasi informal merupakan jalur komunikasi tidak resmi di lingkungan maupun diluar organisasi, tetapi masih berkaitan

---

<sup>3</sup> Hassa Nurrohim dan Lin Anata, “ Efektivitas Komunikasi Dalam Organisasi”, Jurnal Manajemen, Vol. 7, No 4, Mei, 2009, 2.

dengan fungsi tidak langsung para pemimpin organisasi. Tujuan komunikasi dalam organisasi antara lain untuk membentuk saling pengertian antara anggota organisasi.<sup>4</sup>

### **3. Bentuk-Bentuk Komunikasi Organisasi**

Pola komunikasi merupakan bentuk-bentuk komunikasi untuk mempengaruhi melalui sinyal atau simbol yang dikirimkan dengan cara mengajak secara bertahap maupun sekaligus.

Komunikasi berdasarkan bentuknya, dibagi kepada:

#### **1. Komunikasi Intrapersonal**

Komunikasi Intrapersonali adalah komunikasi yang terjadi pada diri sendiri.

Komunikasi intrapersonal merupakan pemberian makna yang diberikan oleh diri sendiri seperti sensasi, asosiasi, persepsi, memori dan berpikir.

#### **2. Komunikasi Antar Personal atau yang lebih dikenal dengan Interpersonal**

Komunikasi antar personal adalah komunikasi yang terjadi antara komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan feedback keduanya melaksanakan fungsi masing-masing.

#### **3. Komunikasi Kelompok**

Komunikasi kelompok adalah komunikasi yang terjadi antara seseorang dan kelompok tertentu. Komunikasi kelompok dapat dipetakan menjadi 3 kelompok komunikasi. David Krech dalam Miftah Thoha menggolongkan komunikasi kelompok sebagai berikut:

##### **a. *Small group* (kelompok yang berjumlah sedikit)**

---

<sup>4</sup> Rahmi Yuliana, "Peran Komunikasi Dalam Organisasi", JURNAL STIE SEMARANG, VOL 4, No. 3, (Oktober 2012), 53.

Kelompok Kecil merupakan komunikasi yang melibatkan sejumlah orang dalam interaksi satu dengan yang lain dalam suatu pertemuan yang bersifat berhadapan.

b. *Medium group* (agak banyak)

Komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah karena dapat diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang yang lain dalam organisasi atau perusahaan.

c. *Large group* (jumlah banyak)

Kelompok besar merupakan komunikasi yang melibatkan interaksi antara kelompok dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Komunikasinya lebih sulit dibandingkan dengan dua kelompok di atas karena tanggapan yang diberikan komunikasi lebih bersifat emosional.

#### 4. Komunikasi Massa

Adalah komunikasi yang menggunakan media sebagai alat atau sarana bantu, biasanya menggunakan media elektronik seperti Televisi, Radio, Surat kabar, Majalah dan lain-lain.<sup>5</sup>

#### 4. Jaringan Komunikasi Organisasi

Ketika manusia berkomunikasi dalam suatu organisasi, mereka membutuhkan suatu sistem untuk mengatur alur informasi. Secara umum, terdapat dua macam jaringan komunikasi dalam organisasi.

##### 1. Komunikasi Formal

---

<sup>5</sup> Iumentut, "Pola Komunikasi Pemimpin Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Anggota Di Lpm (Lembaga Pers Mahasiswa) Inovasi Unsur", 5.

Sebuah pesan yang mengalir melalui jalur resmi dalam organisasi sesuai fungsi pekerjaan. Komunikasi formal terbentuk sebagai fasilitas untuk mengkoordinir kegiatan, pembagian kerja dalam organisasi. Hubungan formal secara langsung hanya meliputi hubungan antara pimpinan dan karyawan. Secara sistematis, arah informasi dalam komunikasi organisasi dapat terbagi menjadi tiga arah, antara lain:

a. Komunikasi dari Atas ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan yang lebih tinggi kepada mereka yang lebih rendah. Kebanyakan komunikasi ke bawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas, pengarahan, perintah dari pimpinan kepada anggotanya.

b. Komunikasi dari Bawah ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Komunikasi ke atas digunakan untuk suatu permohonan atau komentar kepada individu yang mempunyai otoritas yang lebih tinggi.

c. Komunikasi Horizontal

Komunikasi dalam organisasi juga berlangsung diantara anggota-anggota yang menduduki posisi yang sama tingkatannya. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini

biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah, dan saling memberi informasi.<sup>6</sup>

## 2. Komunikasi Informal

Menurut Pace & Faules, bila anggota organisasi berkomunikasi dengan yang lainnya tanpa memperhatikan posisi mereka dalam organisasi dan bersifat pribadi, disebut jaringan komunikasi informal.<sup>7</sup> Dapat disimpulkan bahwa komunikasi informal merupakan komunikasi yang didasarkan pada pertemanan dan kedekatan antar anggota. Hal ini dapat membangun komunikasi yang kokoh dalam sebuah organisasi, sehingga mengurangi munculnya sebuah kesenjangan antar anggota.

## 5. Pola Komunikasi

Istilah Pola Komunikasi biasa disebut juga sebagai model, yaitu sistem yang terjadi atas berbagai komponen yang berhubungan satu sama lain untuk tujuan pendidikan keadaan masyarakat. Pola adalah bentuk atau model (lebih abstrak, suatu ter peraturan) yang bisa dipakai untuk menghasilkan suatu atau bagian dari sesuatu, khususnya jika yang ditimbulkan cukup mencapai suatu sejenis untuk pola dasar yang dapat ditunjukkan atau terlihat. Pola komunikasi adalah proses yang dirancang untuk mewakili kenyataan keterputaran unsur-unsur yang dicakup beserta keberlangsungan, guna memudahkan pemikiran secara sistematis dan logis.

Ada empat macam pola komunikasi menurut Pramtiningsih

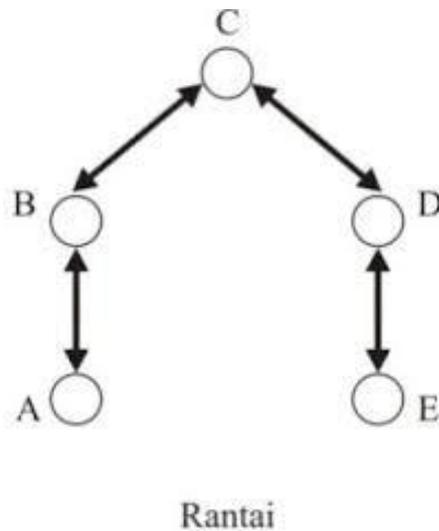
---

<sup>6</sup> Chairul Furqon, *Hakikat Organisasi*, (2003), h.4-5.

<sup>7</sup> Ibid, h.5

## 1. Pola rantai

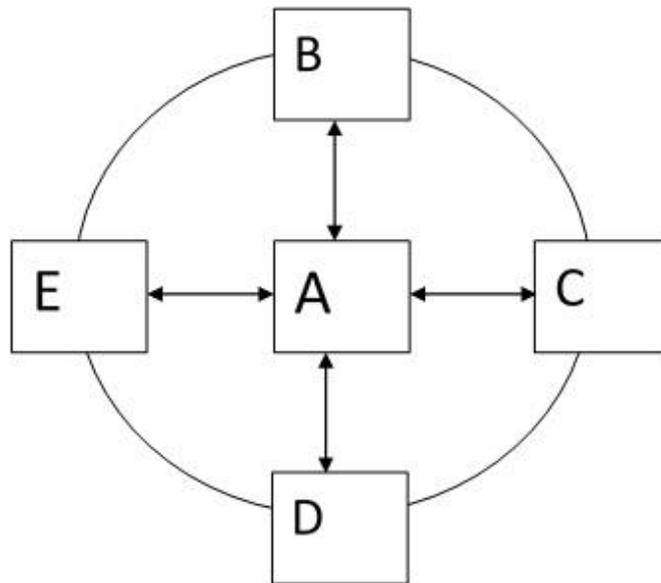
Pola komunikasi rantai merupakan pola komunikasi formal yang berlangsung melalui saluran tertentu mengikuti sistem hierarki organisasi secara ketat. Anggota yang paling ujung hanya dapat berkomunikasi dengan satu orang saja. Keadaan terpusat juga terdapat disini. Orang yang berada di posisi tengah lebih berproses sebagai pemimpin daripada orang-orang yang berada di posisi lain.



Gambar 2.1 Pola Rantai

## 2. Pola roda

Pola komunikasi berbentuk roda sangat berbeda dengan rantai, karena dalam pola komunikasi ini tingkat hierarki organisasi dikurangi. Pola roda diterapkan pada organisasi besar dengan membentuk suatu bagian sebagai pusat komunikasi yang mengendalikan jaringan komunikasi.



Gambar 2.2 Pola Roda

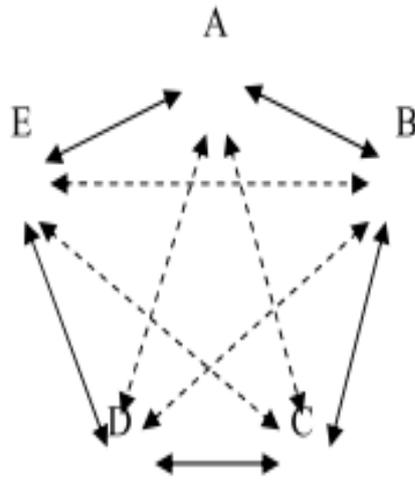
### 3. Pola Bintang

Pola komunikasi saluran total menjamin komunikasi diantara setiap anggota kelompok dapat secara langsung berkomunikasi dengan anggota-anggota lain tanpa melalui perantara.<sup>8</sup>

Dapat diambil kesimpulan dari keterangan di atas bahwasanya sebuah pola komunikasi akan mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi atau kelompok. Karena dengan penyampaian dan komunikasi yang tepat, maka suatu pesan akan dapat diterima dengan baik.

---

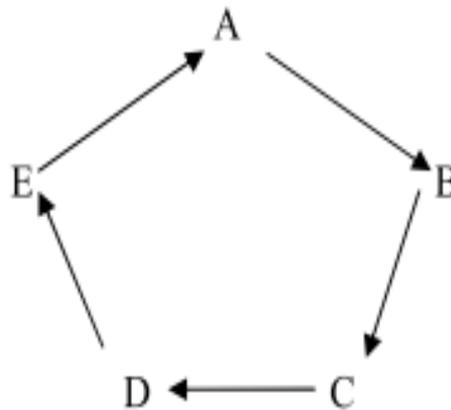
<sup>8</sup> Fidderman Gori, et. al., "Pola Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Kepala Desa Marao Kecamatan Ulunoyo Kabupaten Nias Selatan", Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Volume 5 No 2, (Desember, 2020), 117-118.



Gambar 2.3 Pola Bintang

#### 4. Pola Lingkaran

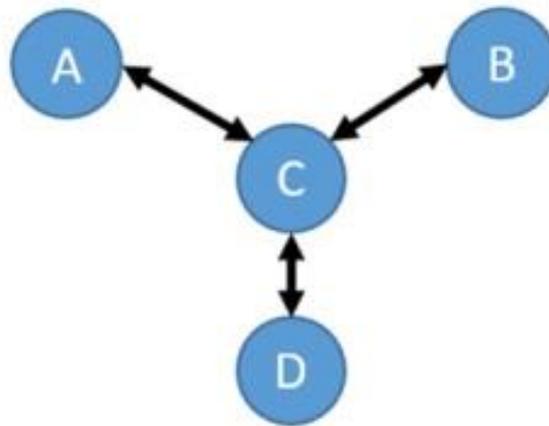
Pola lingkaran adalah pola yang tidak memiliki pemimpin. Para anggota memiliki posisi yang sama. Mereka memiliki kekuatan dan wewenang yang sama. Tidak ada yang paling kuat diantara mereka semua. Dan setiap anggota bisa berkomunikasi dengan dua anggota lain.



Gambar 2.4 Pola Lingkaran

#### 5. Pola Y

Pola yang satu ini relatif kurang tersentralisasi dibanding dengan pola roda, akan tetapi lebih tersentralisasi dibandingkan dengan pola lainnya. Pada pola Y terdapat pemimpin yang jelas, dan anggota ini dapat mengirimkan dan menerima pesan dari dua orang lainnya. Ketiga anggota lainnya memiliki komunikasi yang terbatas, hanya dengan satu orang lainnya.



Gambar 2.5 Pola Y

## 6. Etos kerja

Secara etimologis, kata etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu *ethos* yang berarti: sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan dari seseorang terhadap suatu hal secara

luas dimana hal ini memiliki makna sebagai suatu sistem nilai terkait baik ataupun buruk, benar ataupun salah, dimana hal ini dipengaruhi oleh berbagai kebiasaan, juga pengaruh budaya. Sehingga terciptanya suatu kehidupan yang baik ini juga dipengaruhi oleh etika. Hal ini dikarenakan etika ini berkaitan dengan moral atau nilai hal yang mencakup[ suatu kemauan serta semangat yang sangat kuat dalam melakukan suatu hal, dab hal yang benar. <sup>9</sup> Adapun kata *ethic* yang memiliki arti sebuah moral, pedoman, dan perilaku atau disebut etiket yaitu cara bersopan santun. Etos kerja adalah suatu pandangan seseorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang individu ketika melakukan pekerjaan di dalam perusahaan.

Menurut K.H Toto Tasmara, etos kerja merupakan bentuk totalitas kepribadian diri serta bagaimana cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sebuah makna yang membuat dirinya melakukan sebuah tindakan serta amal yang optimal. Etos kerja dalam Islam yaitu Islam sebagai sistem keimanan yang memerlukan kesadaran tentang kaitan suatu kerja dengan pandangan hidup yang menyeluruh dan pandangan tersebut memberikan makna dan tujuan hidup.<sup>10</sup>

Dalam menerapkan etos kerja, peran seorang pemimpin sangat penting. Hal ini dikarenakan pemimpin adalah pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaannya. Etos erat hubungannya dengan keadilan terhadap karyawan dan bagaimana suatu keyakinan dapat mempengaruhi cara pandang terhadap sesuatu.<sup>11</sup> Etos sendiri memiliki fungsi penting baik untuk individu kartawan maupun perusahaan, antara lain seperti etos menunjang kepribadian profesionalisme, karir, pergaulan, dan juga kepemimpinan. Apabila seorang individu

---

<sup>9</sup> Suparman Hi Lawu, Agus Suhaila, dan Riris Lestiowati. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur*, *Junral Penelitian Ilmu Manajemen*, 2.1(2019), 51-60.

<sup>10</sup> Toto Tasmara. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. (Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf 1995), hlm 6-28

<sup>11</sup> Intan Permata Sari dan Rini Nugraheni, *Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja (Studi Pada Perawat Tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*, *Diponegoro Journal Of Management*, 8.4 (2019), 106-108.

memiliki etos kerja yang tergolong baik, maka hal tersebut akan membuat kinerjanya juga akan baik. Dan kedua hal ini sangat berkaitan erat dalam sebuah perusahaan.<sup>12</sup>

Dari kata ini lahirlah istilah etika bisnis yang artinya pedoman perilaku untuk menjalankan suatu usaha. Etika berkaitan dengan kejiwaan manusia sehingga setiap muslim harus mengisi etika tersebut dengan ke Islamannya.

Dari sudut pandang Islam, Al-Qur'an memiliki bagian-bagian yang mengatur keseluruhan aspek hidup manusia, baik dalam hal yang berkaitan dengan spiritualitas ataupun kehidupan yang bersifat materiil. Etos kerja juga termasuk di dalamnya. Ada bermacam-macam ayat Al-Qur'an dimana di dalamnya menyatakan bahwa seseorang yang mempunyai kesadaran bekerja selalu memiliki keinginan untuk berkreasi positif sesuai dengan Firman Allah SWT :

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Katakanlah: “ Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Qs. At-Taubah : 105).<sup>13</sup>

Ciri-ciri etos kerja pada seorang karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap dan perbuatannya selama bekerja yakni :

#### 1. Kecanduan Terhadap Waktu

---

<sup>12</sup> Tarmizi Endrianto, *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang*, Jurnal Studi Administrasi, 3.1 (2021), 46-57.

<sup>13</sup> Cicik Novita. *Etos Kerja Menurut Islam Dan Daftar Ayat-Ayatnya Dalam Al Qur'an*.<https://tirto.id/etos-kerja-menurut-islam-dan-daftar-ayat-ayatnya-dalam-al-quran> (diakses pada 09 Desember 2021, pukul 13.05).

Apabila seorang memiliki etos kerja yang baik maka orang tersebut akan memahami akan betapa berharganya waktu yang ia gunakan. Kami menyadari bahwa setiap detik sangat penting dan tidak bisa diulang.

## 2. Memiliki Moralitas Yang Bersih (Ikhlas)

Hal yang berkaitan dengan moral dari individu dimana hal ini harus diterapkan oleh seseorang dalam melakukan setiap pekerjaannya ialah keikhlasan. Hal ini dikarenakan keikhlasan ialah suatu pertanda dimana seseorang tersebut mencintai juga menyayangi apapun kegiatan apa yang akan mereka lakukan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat membuat diri seseorang di dalam maupun diluar dirinya mengerjakan pekerjaan sekecil atau seberapa besarpun dengan lapang dada.

## 3. Memiliki Kejujuran

Tentunya kejujuran ini tidak dapat dipengaruhi oleh orang luar, melainkan terdapat pada diri seseorang, dan kejujuran ini menjadi salah satu ciri yang wajib dimiliki oleh seseorang apalagi sebagai divisi dalam suatu perusahaan.

## 4. Memiliki Komitmen

Komitmen merupakan suatu keyakinan yang kuat dan kokoh pada diri seseorang sehingga tidak mudah digoyahkan oleh pengaruh luar. Tentunya komitmen ini dapat menjadi tekad dan keyakinan seseorang yang dapat melahirkan suatu vitalitas yang penuh gairah dalam melakukan pekerjaannya.

## 5. Kuata pendirian (Konsisten)

Konsisten adalah dapat mengikuti prinsip, pantang menyerah, dan mengendalikan diri serta mengendalikan emosi secara efektif, meskipun menghadapi resiko yang dapat membahayakan diri sendiri.

Institut Darma Mahardika merumuskan tos kerja berdasarkan delapan kriteria, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kerja adalah Rahmat : Aku bekerja tulus penuh syukur
- 2) Kerja adalah Amanah: Aku bekerja benar benar penuh tanggung jawab
- 3) Kerja adalah Panggilan: Aku bekerja tuntas penuh integritas
- 4) Kerja adalah Aktualisasi: Aku bekerja keras penuh semangat
- 5) Kerja adalah Ibadah: Aku bekerja serius penuh kecintaan
- 6) Kerja adalah Seni: Aku bekerja cerdas penuh kreatifitas
- 7) Kerja adalah Kehormatan: Aku bekerja tekun penuh keunggulan
- 8) Kerja adalah Pelayanan: Aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati<sup>14</sup>

Menurut Toto Tasmara ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi etos kerja yakni:

#### 1. Agama

Suatu ajaran dimana di dalamnya terkandung nilai yang bisa memberikan pengaruh akan pola kehidupan bagi yang menganut ialah nilai agama. Tidak heran, ketika mereka mengamalkan agama yang mereka anut dengan itikad baik, pemikiran, tindakan, dan tindakan mereka dapat menjadi ruh dari aktivitas mereka sehari-hari.

#### 2. Budaya

suatu budaya yang dijadikan pedoman masyarakat yang bersangkutan dapat contoh semangat budaya antara lain spiritualitas, tekad, disiplin, dan kerja sama tim, yang juga dikenal sebagai etos kerja. Apanila seseorang menjunjung tinggi nilai kubudayaannya maka orang juga mempunyai etos kerja yang tinggi pula dan begitu sebaliknya.

#### 3. Sosial politik

---

<sup>14</sup> Jansen H. Sinamo, 8 Etos Kerja Profesional (Jakarta: Institut Darma Mahardika, 2010), h.26

Keadaan sosial politik juga memberikan pengaruh pada motivasi seorang individu untuk bisa bekerja dengan keras serta bisa merasakan hasil kerjanya tersebut. Adanya etos kerja ini juga didasari akan rasa tanggungjawab dalam hidup kita

#### 4. Kondisi Lingkungan dan Geografis

Moral yang dimiliki individu juga bisa disebabkan karena suatu kondisi lingkungan dimana individu itu tinggal, karena orang dapat melakukan bisnis, mengelola, mengklaim keuntungan, dan mengundang migran untuk bekerja di lingkungan tersebut.

#### 5. Pendidikan

Hal yang memberikan pengaruh yang begitu besar untuk etos kerja ialah sumber daya manusia dimana apabila tingkat pendidikan individu makin tinggi maka etos kerja yang dimiliki pun juga tinggi. Oleh karena itu, peningkatan bakat dapat menyebabkan seseorang memiliki pandangan etis yang rajin.

#### 6. Struktur Ekonomi

Struktur ekonomi juga berpengaruh terhadap etos kerja, dimana kemampuan dalam memberikan insentif bagi seseorang dalam bekerja keras akan mempengaruhi tinggi rendahnya etos kerja dalam merasakan hasil kerja kerasnya.

#### 7. Motivasi Intrinsik Individu

Keyakinan ini menjadi dasar motivasi untuk bertindak, karena etos kerja adalah sikap yang diyakini seseorang. Apabila individu memiliki motivasi yang makin tinggi dalam bekerja maka etos kerjanya pun akan semakin baik, baik di luar dirinya sebagai lingkungan maupun di dalam yang disebut motivasi esensial.

Seperti yang telah dijelaskan, bahwa pengertian etos kerja ialah cara pandang seseorang terhadap suatu pekerjaan, dimana hal itu berkaitan dengan sikap, kebiasaan, ciri-ciri, serta sifat mengenai cara seseorang dalam bekerja didalam perusahaan, terdapat indikator-indikator dalam etos kerja, yaitu :

### 1. Kerja Keras

Dalam bekerja, seseorang secara alami memiliki keinginan untuk bekerja terus menerus atau keras dalam usahanya meraih yang ia inginkan. Dengan menggunakan waktu yang terbaik, seseorang mungkin tidak mengetahui waktu, jarak, atau kesulitan yang dihadapinya.

### 2. Disiplin

Disiplin adalah segala sesuatu yang menghormati, menilai, mentaati, menegakkan, dan menyetujui, dalam hal terjadi pelanggaran terhadap kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya, peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku dan dapat menerima sanksi.

### 3. Jujur

Jujur merupakan sikap seseorang yang sanggup menjalankan segala sesuatu pekerjaan sesuai dengan aturan-aturan yang telah diberikan tanpa melakukan kecurangan sekalipun.

### 4. Tanggung Jawab

Sikap dimana seseorang yang menganggap bahwa pekerjaan harus dilakukan dengan tekun dan sungguh-sungguh ialah disebut tanggung jawab.

### 5. Rajin

Ketekunan dapat dihasilkan dari kebiasaan pribadi seorang karyawan untuk mempertahankan dan membuat pekerjaannya mengalami peningkatan. Rajin bekerja berarti dapat mengembangkan kebiasaan kerja yang positif. Tentu saja, apa yang dilakukan dengan baik harus selalu dalam bentuk terbaik.

### 6. Tekun

Ketekunan adalah sikap seseorang pekerja keras. Mereka bekerja, belajar, dan mencoba memahami apa yang mereka lakukan secara maksimal dalam pekerjaan

mereka. Tentu saja, orang yang bekerja keras ialah seseorang yang bekerja secara tekun, menahan kebosanan dan belajar dari kesalahan masa lalu dirinya dan orang lain, dan tidak mengulangi.<sup>15</sup>

## **7. Karyawan**

Karyawan adalah seorang tenaga kerja bersumber dari manusia yang menyumbangkan kemampuannya guna mendapatkan balasan berupa pendapatan baik uang ataupun yang lainnya dari pemberi kerja, lembaga atau majikannya. Karyawan juga biasa disebut sebagai kekayaan suatu lembaga atau perusahaan, karena tanpa adanya seorang karyawan aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Dengan demikian karyawan sangat dibutuhkan disemua perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil.

Karyawan adalah orang yang bekerja dengan cara menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan guna memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

16

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Lijan oltak Sinambela, *Manajemen sumber daya manusia* ed. By Suryani, ed. 1 cet. (Jakarta:Jakarta Bumi Aksara,2016).

<sup>16</sup> Rian wiguna. *Pengertian Karyawan Menurut Para Ahli*.<https://www.berpendidikan.com/2020/04/pengertian-karyawan> (diakses pada 09 Desember 2021, pukul 13.14).

<sup>17</sup>Zikri Fachrul Nurhadi. *Kajian Tentang Efektivitas Pesan Dalam Komunikasi*. Jurnal Komunikasi Hasil Pemikiran dan Penelitian-ISSN: 2461-0836 (2017).