
ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI ATASAN PADA BAWAHAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK

Elligia Nathasia Carla

Email: elligiacarla0@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hubungan komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak. Penelitian ini merupakan survey lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS versi 22. Adapun hasil penelitian yaitu: ada pengaruh signifikan antara komunikasi atasan pada bawahan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, ada pengaruh signifikan antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak, ada pengaruh signifikan antara komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak.

KATA KUNCI: Komunikasi Atasan pada Bawahan, Etos Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam menghadapi tantangan tergantung kemampuan memobilisasi sumberdaya manusia. Karakteristik yang menentukan dari sistem terletak pada sifat dalam mencapai sasaran. Sumber daya manusia, keuangan, dan perangkat kerja pada umumnya diorganisasi untuk mencapai tujuan. Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak adalah salah satu organisasi simpan pinjam bagi masyarakat.

KAJIAN TEORITIS

1. Komunikasi Atasan pada Bawahan

komunikasi kebawah yaitu setiap komunikasi yang mengalir dari seorang manajer kepada seorang karyawan. komunikasi ini digunakan untuk memberikan informasi, arahan, koordinasi dan mengevaluasi para karyawan (Robbins dan Coutler, 2010:88-89). Untuk membentuk suatu kerjasama yang baik jelas perlu adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja. Sesuai dengan

kenyataan tersebut seberapa besar fungsi komunikasi berperan dalam organisasi sering diabaikan. Hal semacam ini yang sering terjadi didalam pengembangan organisasi modern yaitu tentang terjadinya *missunderstanding* (kesalahan persepsi) dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam organisasi. Menurut Robbins dan Coulter (2010:88-89) saluran-saluran komunikasi formal yang biasa terdapat dalam organisasi adalah:

Komunikasi kebawah yaitu setiap komunikasi yang mengalir dari seorang manajer kepada seorang karyawan. komunikasi ini digunakan untuk memberikan informasi, arahan, kooordinasi dan mengevaluasi para karyawan. Pelealu, (2022).

Komunikasi keatas adalah komunikasi yang mengalir dari karyawan kepada para manajer. Hal ini membuat para manajer menyadari apa yang dirasakan oleh para karyawan terhadap pekerjaannya, terhadap rekan kerjanya, dan terhadap organisasi secara keseluruhan. Santoso et al, (2020).

Komunikasi kesamping adalah komunikasi yang sering terjadi diantara para karyawan pada tingkatan organisasi yang sama. Komunikasi kesamping sering diperlukan untuk menghemat waktu dan memfasilitasi koordinasi. Kontesa et al, (2022).

Komunikasi diagonal adalah komunikasi yang melintasi wilayah kerja dan tingkatan organisasi. Ketika seorang analis kredit berkomunikasi secara langsung dengan manajer pemasaran regional tentang masalah pelanggan, dengan departemen yang berbeda dan tingkatan organisasi yang berbeda. Ginting et al, (2022). Menurut Roudhonah (2019: 65-66) indikator komunikasi atasan pada bawahan, yaitu: Kognitif yaitu yang menyangkut kesadaran dan kesadaran. Misalnya: menjadi sadar atau ingat, menjadi tahu atau sadar. Afektif yaitu yang menyangkut sikap atau perasaan/emosi. Misalnya: sikap setuju/tidak setuju, perasaan sedih, gembira, dan marah. Psikomotorik yaitu menyangkut prilaku/tindakan untuk melakukan sesuatu. Misalnya: berbuat sesuai dengan apa yang disarankan, seperti menolong atau memberi. Sasmito et al, (2021).

2. Etos kerja

Pengertian etos kerja menurut Priansa (2017:94): Etos berasal dari bahasa Yunani, yaitu “ethos” yang dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Melalui istilah etos kemudian dikenal etika dan

etiket yang hamper mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam istilah etos tersebut sesungguhnya mengandung gairah atau semangat yang kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara lebih optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kinerja yang optimal”. Etos kerja sumberdaya manusia dalam level individual organisasi bisnis disebut sebagai etos kerja karyawan. Organisasi bisnis yang berhasil membangun etos kerja karyawan yang tinggi adalah organisasi bisnis yang berhasil memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif. Etos kerja karyawan yang tinggi tersebut akan mendorong organisasi bisnis untuk mencapai keberhasilan dalam rentang waktu yang pendek. Karyawan-karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi merupakan salah satu sumber keunggulan organisasi untuk bersaing dalam skala bisnis global dan berkembang tanpa batas Priansa (2017:94).

Salamun et al., (1995:60) mengemukakan indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur etos kerja diantaranya: “Jujur, tanggung jawab, rajin dan tekun”.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017): kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan perkataan lain bila Kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Kinerja karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Indikator pengukur kerja menurut Mangkunegara (2017:75) yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. uantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dapat tidaknya diandalkan meliputi mengikuti indtruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan. Sikap meliputi sikap terhadap perusahaan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini dilakukan dengan penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak* yang berjumlah 33 orang dan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah: Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji koefisien determinasi, uji regresi linier berganda, dan uji t.

PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan nilai dari R_{tabel} ditentukan berdasarkan rumus df (*degree of freedom*) = $n-2$, dengan sampel yang diolah sebesar 33 responden sehingga menghasilkan nilai R_{tabel} sebesar 0,3340. dapat diketahui bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan bahwa indikator dari pernyataan variabel komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka dapat diketahui bahwa data terdistribusi dengan normal

4. Uji Linearitas

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel komunikasi atasan pada bawahan adalah sebesar 0,150. Nilai $0,150 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel komunikasi atasan pada bawahan dengan kinerja.

Nilai signifikan *deviation from linearty* pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 0,562. Nilai $0,562 > 0,05$ sehingga terdapat hubungan yang liner antara variabel etos kerja dengan kinerja.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan pada variabel komunikasi atasan pada bawahan sebesar $0,036 > 0,05$, dan variabel etos kerja sebesar $0,014 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan model regresi tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

6. Uji Multikolinearitas

Nilai VIF dari variabel komunikasi atasan pada bawahan adalah $2,437 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,410 > 0,10$. Nilai VIF dari variabel etos kerja adalah $2437 < 10$ dan nilai *tolerance* $0,410 > 10$. Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut maka tidak ada terjadi gejala multikolinearitas antara variabel komunikasi atasan pada bawahan, dan etos kerja.

7. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel X secara silmultan bersama-sama terhadap variabel Y. Jika nilai sig $< 0,05$ berarti model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

TABEL 1
KANTOR PUSAT *CREDIT UNION* KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI F

		Sum of		Mean		
Model		Squares	Df	Square	F	Sig.
1	Regressi	494.684	2	247.342	38.12	.000 ^b
	on				1	
	Residual	194.649	30	6.488		
	Total	689.333	32			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

b. Predictors: (Constant), ETOSKERJA, KOMUNIKASIATASANPADABAWAHAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22, 2021

Berdasarkan nilai signifikan (Sig.) dari output anova. Nilai Sig. dari variabel adalah $0,000 < 0,05$, yang berarti (X1) komunikasi atasan pada bawahan, dan (X2) etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

8. Uji Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,699 artinya variabel komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

9. Uji Linier Berganda

Pada uji regresi linier berganda hasil koefisien regresi variabel komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

10. Uji t

TABEL 2
KANTOR PUSAT CREDIT UNION KHATULISTIWA BAKTI PONTIANAK
UJI t

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.376	4.873		1.514	.141
	KOMUNIKASI ATASAN PADA BAWAHAN	.562	.201	.423	2.796	.009
	ETOS KERJA	.585	.185	.477	3.152	.004

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data olahan SPSS versi 22 2021

Hasil dari uji t diketahui nilai signifikan untuk variabel komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga H1 dan H2 hipotesisnya diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai analisis komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi atasan pada bawahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union* Khatulistiwa Bakti Pontianak.

2. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*.
3. Komunikasi atasan pada bawahan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat *Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, S., Hartijasti, Y. dan Rosnani, T. (2022). Analysis of the Mediation Role of Career Adaptability in the Effect of Retirement Planning for Attitude Formation of Retirement in Credit Union Employees West Kalimantan. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(4), 214-228.
- Kontesa, M., Wong, J.C.Y., Brahmana, R.K. dan Contesa, S. (2022). Happiness and Economic Choice. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 6(1), 78-96.
- Pelealu, D.R. (2022). The Effect of Perceived Organizational Support, Psychological Well-Being, and Person Job Fit on Organizational Commitment through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Variable Intervening in Automotif Companies. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 9(4), 81-94.
- Sasmito, W.T.H.C., Gunawan, C.I. dan Yulita, Y. (2021). Management of Handcraft MSME Sector Policy During the Covid-19. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 25(1), 38-46.
- Santoso, H., Lako, A. dan Rustam, M. (2020). Relationship of Asset Structure, Capital Structure, Asset Productivity, Operating Activities and Their Impact on the Value of Manufacturing Companies Listed on the Indonesia Stock Exchange. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 358-370.