

## ANALISIS KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA DI KANTOR DESA PAMEKARAN, KECAMATAN SOREANG, KABUPATEN BANDUNG

Ilham Nur Muriansyah

Universitas Teknologi Digital Bandung

*E-mail:*

[Ilham10120127@digitechuniversity.ac.id](mailto:Ilham10120127@digitechuniversity.ac.id)

Vesti Nadari Artisti

Universitas Teknologi Digital Bandung

*E-mail:*

[vestinadari@digitechuniversity.ac.id](mailto:vestinadari@digitechuniversity.ac.id)

### Abstrak

Komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia dalam kehidupan, sehingga dapat saling bertukar informasi. Begitu pula komunikasi yang ada di lingkungan pekerjaan, adanya komunikasi Internal di dalam sebuah organisasi yang terjalin dengan baik antar seluruh struktur organisasi akan berdampak pada meningkatnya etos kerja yang baik bagi para pegawainya. Kantor Desa Pamekaran adalah sebuah Lembaga pemerintahan yang memiliki standar dalam mengutamakan pelayanan yang baik bagi masyarakat desa yang membutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan komunikasi internal pada sumber daya manusia atau para pegawai sangat diperlukan agar etos kerja dapat ditingkatkan.

**Tujuan**\_Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan memahami mengenai analisis komunikasi internal dalam meningkatkan etos kerja di kantor desa pamekaran kecamatan soreang, kabupaten Bandung.

**Temuan**\_Hasil penelitian di Kantor Desa Pamekaran peneliti menyimpulkan bahwa komunikasi internal memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai. Hal ini telah dibuktikan dengan adanya hubungan kekeluargaan yang dijalin antara para pegawai di Kantor Desa Pamekaran. Selain itu, terpeliharanya komunikasi efektif melalui cara musyawarah memberikan dampak yang positif karena para pegawai telah diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dalam menyampaikan aspirasi dan saran berdasarkan kewajiban kerja dengan mengedepankan pelayanan untuk masyarakat.

**Implikasi**\_Melalui hal tersebut, maka setiap hambatan yang terjadi dapat diatasi secara efektif dan diterima dengan baik, sehingga dapat terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan.

**Tipe Penelitian**\_Studi empiris

**Kata Kunci** : Sumber daya manusia, Komunikasi Internal, Etos Kerja

## I. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu peran paling penting dalam berdirinya suatu Perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia berperan penting dalam sebuah organisasi untuk agar dapat mencapai tujuan yang ideal. Hal ini memungkinkan manusia memiliki kemampuan berkomunikasi antar individu maupun kelompok. Oleh karena itu, komunikasi yang baik sangat penting agar segala sesuatu dapat berjalan sesuai rencana.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, komunikasi khusus dan umum terbagi dalam dua konteks, yaitu; komunikasi internal (*internal communication*) dan komunikasi eksternal (*external communication*). Komunikasi internal yaitu komunikasi yang berlangsung di lingkungan. Dalam hal ini, terjadi proses pertukaran informasi antara tingkatan atau struktur organisasi. Komunikasi ini dapat terjadi antar sesama pegawai, pegawai dengan pimpinan, dan pemimpin dengan pemimpin. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam sistem kelembagaan.

Etos kerja dalam organisasi dapat berpengaruh terhadap hasil kerja serta dapat mencapai tujuan komunikasi dan hubungan kerja yang terjadi pada lembaga dapat berkaitan dengan kinerja kerjanya. Etos kerja dapat membangun hubungan yang baik antar pegawai dan pimpinan, sehingga dapat menghasilkan lingkungan yang positif dan dapat mendorong para pegawai untuk meningkatkan produktivitas. Komunikasi internal menjadi penting karena komunikasi merupakan kebutuhan dasar manusia dalam kehidupan. Manusia berkomunikasi, sehingga dapat saling bertukar informasi. Begitu pula komunikasi di lingkungan pekerjaan karena komunikasi yang baik dapat meningkatkan etos kerja yang baik para pegawainya.

Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk meneliti sejauh mana proses komunikasi internal yang dilakukan oleh Kantor Desa Pamekaran dalam Meningkatkan Etos Kerja para pegawainya. Dalam hal ini, Desa Pamekaran memiliki standar yang digunakan yaitu dengan mengutamakan pelayanan yang baik bagi masyarakat desa yang membutuhkan. Dengan adanya berbagai program kerja yang dilakukan oleh Desa Pamekaran maka para perangkat desa senantiasa bersedia dalam memberikan pelayanan yang sesuai kebutuhan masyarakat. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan komunikasi internal pada sumber daya manusia atau para pegawai sangat diperlukan agar etos kerja dapat ditingkatkan.

### 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “Analisis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Etos Kerja di Kantor Desa Pamekaran Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung”.

### 3. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan memahami mengenai “Analisis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Etos Kerja di Kantor Desa Pamekaran Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung”.

## II. Kajian Teori 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Flippo (1989) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan operasional sumber daya manusia yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. (Dr. Wehelmina Rumawas, 2018)

### 2. Komunikasi

Sebelum mendalami apa arti komunikasi atau definisinya, ada baiknya mengetahui lebih dulu dari mana kata komunikasi tersebut berasal. Menurut Onong Uchjana dalam Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi secara etimologis komunikasi berasal dari bahasa Inggris *communication*, dan bersumber dari kata latin yaitu *communicate* atau *communis* yang berarti sama dalam kata makna mengenai suatu hal. (Hariyanto, 2021)

Berdasarkan arti tersebut maka komunikasi terjadi ketika orang-orang yang berpartisipasi dalam komunikasi mempunyai pemahaman yang sama tentang apa yang dikomunikasikan. Jelasnya, bahwa komunikasi akan terjadi ketika lawan bicara memahami pesan yang disampaikan kepadanya. Begitu pula jika salah satu komunikator tidak memahami pesannya, maka komunikasi tidak akan terjadi.

### 3. Komunikasi Internal

Komunikasi internal menurut Brennan adalah pertukaran gagasan di antara para pengelola dan pegawai dalam suatu perusahaan atau fungsi yang mengarah pada terbentuknya perusahaan atau seluruh fungsi dalam perusahaan (organisasi), secara horizontal dan vertikal dalam perusahaan yang menyebabkan manajemen pekerjaan dapat beroperasi secara langsung. (Agustini & Purnaningsih, 2019)

Berdasarkan gagasan dan konsep di atas, dapat penulis simpulkan bahwa komunikasi internal adalah penyampaian pesan berupa ide, pemikiran, instruksi, keputusan atau kebijakan dari pimpinan kepada pegawai dan rekan kerja, yang tindakannya terlihat dalam kenyataan. Menggunakan media dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada kehadiran ide, dan klarifikasi isi pesan agar pesan dapat diterima dengan baik.

### 4. Proses Komunikasi Internal

Proses komunikasi yang berlangsung di semua perusahaan disebut komunikasi internal, dikembangkan berdasarkan dua faktor yaitu formal dan informal. Proses formal adalah pendekatan yang di dasarkan pada struktur organisasi. Proses informal adalah proses yang tidak memiliki aturan dan ketentuan yang jelas serta tanpa memerhatikan struktur organisasi. Dimensi komunikasi formal terdiri dari komunikasi vertikal, komunikasi horizontal dan komunikasi diagonal:

#### a) Komunikasi Vertical

Adapun komunikasi vertikal menurut Effendy (2013) adalah komunikasi dari atasan kepada bawahan dan dari bawahan kepada atas yang berlangsung secara timbal balik (*two-way traffic communication*). (Ni Made Paramita Utami Dewi, 2022)

**b) Komunikasi Horizontal**

Menurut Robbins, (2007) mengemukakan bahwa komunikasi horizontal adalah komunikasi yang terjadi antara anggota kelompok kerja yang sama pada tingkat yang sama, di antara manajer pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personel yang secara horizontal. (Dr. Riinawati, 2019)

**c) Komunikasi Diagonal**

Di dalam buku Komunikasi dalam Organisasi (Dr. Sitti Roskina Mas, 2020) bahwa komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi diantara rekan sepekerjaan dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama.

**5. Manajemen Komunikasi**

Manajemen komunikasi adalah bagaimana orang mengatur proses komunikasi untuk orang lain dalam proses komunikasi. Untuk memahami kata ini dengan lebih baik, kita perlu mengetahui arti dari kedua kata tersebut. Berikut adalah beberapa pengertian manajemen komunikasi menurut Parag Diwan (1999), pengertian manajemen komunikasi adalah proses penggunaan berbagai sumber daya komunikasi secara terpadu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengontrolan unsur-unsur komunikasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian manajemen komunikasi di atas, maka manajemen komunikasi berarti suatu proses timbal balik dalam memberi, membujuk, dan mengatur informasi berdasarkan orang lain serta menuntut adanya pemulihan hubungan antara ahli teori komunikasi dan praktisi komunikasi (Dr. Riinawati, 2019).

**6. Etos Kerja**

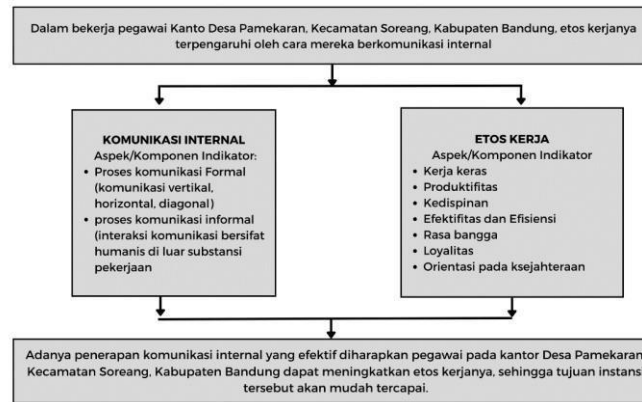
Secara etimologis kata *ethos* berasal dari bahasa Yunani yaitu *ethos* yang artinya: sikap, watak, watak dan keyakinan terhadap sesuatu. Dari kata *ethos* ini kita juga mengenal kata etika yang hampir mempunyai arti etika atau nilai-nilai yang berhubungan dengan baik dan buruk (moralitas). Menurut Jansen H. Sinamo, etika kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada hati nurani dan keyakinan inti yang kuat, disertai komitmen penuh terhadap model kerja yang holistik. Etos kerja berawal dari sebuah model, namun kemudian dianggap sebagai sebuah keyakinan. Sebagai teladan, nilai-nilai kerja tertentu diterima oleh seseorang atau kelompok sebagai nilai yang baik dan benar. Merujuk pada (Toto, 2002, pp. 73-134) ciri-ciri etos kerja adalah sebagai berikut: Kerja Keras, Produktifitas, Kedisiplinan, Efektifitas dan Efisiensi, Rasa Bangga, Loyalitas, serta Orientasi pada kesejahteraan.

**7. Alur Kerangka Pemikiran**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hal yang menjadi fokus utama yang dibuat ke dalam kerangka pemikiran, yaitu mengenai Analisis Komunikasi Internal dalam Meningkatkan Etos Kerja di Kantor Desa Pamekaran. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori komunikasi internal dan teori etos kerja.

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

Berdasarkan penjelasan mengenai kerangka pemikiran pada penelitian ini, maka peneliti menyusun sebuah alur kerangka pemikiran secara sistematis yaitu, sebagai berikut:



### III. Metodologi Penelitian

#### 1. Jenis

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek secara alamiah, Penelitian kualitatif lebih menitikberatkan pada proses daripada hasil, sehingga dalam hal ini peneliti menanyakan tentang “bagaimana” dan “mengapa” bukan “apa”, karena suatu proses lebih penting dibandingkan cara pandang seseorang terhadap sesuatu. (Basrowi & Suwardi, 2008)

#### 2. Sifat

Sifat penelitian ini adalah deskriptif-kualitatif. Penelitian deskriptif mempelajari permasalahan-permasalahan masyarakat, serta tata cara yang diterapkan dalam masyarakat dan situasi tertentu, termasuk hubungan, aktivitas, sikap, pendapat dan proses yang berlangsung serta dampak dari suatu fenomena.

#### 3. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti memerlukan beberapa teknik pengumpulan data yang bisa dilakukan. Hal ini merupakan salah satu cara agar peneliti bisa mendapatkan data dan informasi yang relevan sebagai bahan penunjang dalam penelitian ini. Cara ini juga dapat memudahkan dan membantu peneliti dalam menganalisis data. Berikut adalah beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti, yaitu:

##### a) Studi Pustaka

Dalam melakukan proses penyusunan usulan penelitian, peneliti mengidentifikasi tahapan dalam memahami dan menganalisis berbagai literatur yang relevan dengan penelitian serupa. Hal ini dilakukan sebagai proses landasan peneliti dalam berpikir dan menyusun proposal penelitian yaitu; Studi Literatur dan Penelusuran Data Online atau *Internet Searching*

##### b) Studi Lapangan

Adapun teknik pengumpulan data pada studi lapangan yang dilakukan oleh peneliti. Studi lapangan dilakukan oleh peneliti guna mendapatkan data dan informasi yang sesuai dengan penelitian ini. Berikut teknik-teknik yang digunakan oleh peneliti, yaitu: Observasi NonPartisipan dan Wawancara Mendalam

#### 4. Teknik Analisis Data

Teknik Analisa data yang akan dilakukan pada penelitian ini yaitu analisis selama di lapangan dengan Model Miled dan Huberman yang membagi ke dalam tiga aktivitas analisis yaitu, reduksi data

(*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*).

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Pada analisis hasil pengamatan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti di Kantor Desa Pamekaran, peneliti melakukan wawancara dengan dua informan yang pertama yaitu Bapak Sopian Hadi, S.E., selaku Kepala Seksi Kesejahteraan dan di dukung oleh Informan kedua yaitu Bapak Asep Ruhiyat selaku Sekertaris Badan Permusyawaratan Desa Pamekaran. Peneliti akan menguraikan hasil penelitian mengenai Analisis Komunikasi Internal untuk Meningkatkan Etos Kerja para Pegawai di Kantor Desa Pamekaran, sebagai berikut:

##### 1. Proses Komunikasi Internal a) Proses Komunikasi Fromal Pada Kantor Desa Pamekaran

Komunikasi Internal di kantor Desa Pamekaran Soreang menjadi hal yang paling utama untuk menunjang aktivitas kegiatan kerja yang meliputi beberapa unit kerja pada struktur organisasi, Berikut adalah pertanyaan yang diajukan peneliti sebagai berikut: *“Bagaimana, penerapan visi dan misi yang ada di Kantor Desa Pamekaran, apakah dijalankan dengan baik? Serta bagaimana Hubungan Komunikasi Interna secara formal yang terjalin.”* Informan 1: *“Alhamdulillah Komunikasi yang terjadi di kantor Desa Pamekaran ini terjalin cukup baik karena di Desa Pamekaran ini kepala desa selalu mengedepan pendekatan musyawarah antar unit kerja yang terdapat pada struktur organisasi tersebut, sehingga komunikasi internal yang terjalin cukup baik. Dengan demikian tupoksi yang sudah di tetapkan sesuai peraturan pemerintah antar unit bisa direalisasikan serta bisa mewujudkan visi dan misi kantor Desa Pamekaran dengan baik.”* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa proses komunikasi formal yang terjadi sudah terjalin cukup baik karena adanya proses pendekatan komunikasi internal melalui musyawarah dari setiap unit kerja yang ada di Kantor Desa Pamekaran.

##### Komunikasi Vertikal

Hubungan Komunikasi Vertikal ini bisa kita nilai dari pernyataan Bapak Sopian Hadi melalui pertanyaan wawancara sebagai berikut; *“Seperti apa hubungan komunikasi yang terjadi di kantor desa pamekaran antar atasan terhadap pegawai (sebaliknya)?”* kemudian menjelaskan keadaan yang terjadi di lapangan sebagai berikut:

Informan 1:

*“Hubungan yang terjalin antar kepala desa dengan perangkatnya meliputi sekertaris desa, Kasi, Kaur, Kadus dan Staff, terjalin dengan baik karena adanya kegiatan yang harus direalisasikan seperti dari segi program-program yang meliputi dari anggaran desa mengharuskan hubungan tersebut dijalankan dengan baik karena jika tidak akan berdampak miss comunication pada program-program kerja yang sedang direalisasikan,”* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Kemudian pernyataan selanjutnya diberika oleh bapak Asep Ruhiyat selaku Sekertaris Badan Permusyawaratan Desa Pamekaran melalui pertanyaan; *“Bagamana cara memelihara serta meningkatkan komunikasi yang terjadi antar atasan terhadap pegawai (sebaliknya)?”* memberikan pernyataan sebagai berikut; Infroman 2:

*“Solusi untuk meningkatkan dan mememliharanya, jadi dari pimpinan mengadakan rapat minggon setiap seminggu sekali khusus untuk kepala desa beserta perangkat desa untuk berkomunikasi tentang apa yang sedang terjadi atau membahas hambatanhambatan yang terjadi di desa pamekaran. Insya allah segalanya akan lebih baik.”* (Wawancara Penelitian, Sabtu, 18 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut maka hubungan komunikasi yang terjadi di Kantor Desa Pamekaran ini selalu dipelihara dan ditingkatkan oleh kepala desa yaitu Bapak Budi Rahmat dengan



selalu mengedepankan hubungan kekeluargaan antara atasan terhadap bawahan dengan selalu bermusyawarah atas kegiatan-kegiatan yang harus terus direalisasikan untuk masyarakat di Desa Pamekaran.

### **Komunikasi Horizontal**

Hasil dari sub indikator ini dapat dilihat berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh Bapak Sopian Hadi S.E, melalui pertanyaan sebagai berikut: *“Seperti apa hubungan komunikasi yang terjadi dikantor desa pamekaran antar sesama rekan kerja?”* kemudian memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang terjadi di Kantor Desa Pamekaran yaitu sebagai berikut:

Informan 1:

*“Komunikasi antara perangkat desa pamekaran ini alhamdulillah terjalin dengan baik, baik dari setiap kepala seksi-seksi serta perangkat desa lainnya”* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut maka komunikasi horizontal yang terjalin di Kantor Desa Pamekaran sudah berjalan baik. Selanjutnya peneliti menanyakan *“Dampak seperti apa yang muncul jika komunikasi antar sesama rekan kerja terjalin kurang baik?”* Informan 1:

*“Kemudian dampak yang muncul ketika komunikasi antara rekan kerja ini tidak terjalin cukup baik yaitu muncul nya miss komunikasi antar sesama rekan kerja serta terhambatnya tujuan yang akan di tuju pada setiap bidang-bidang yang sedang dikerjakan.”* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Dengan adanya dampak jika komunikasi horizontal ini terjalin kurang baik maka solusi yang di berikan melauai perntanyaan yang peneliti ajukan sebagai berikut: *“Bagaimana cara memelihara serta meningkatkan komunikasi antar sesama rekan kerja dikantor desa pamekaran?”* Informan 2:

*“Komunikasi yang terjalin antar sesama rekan kerja harus dipelihara dan dibiasakan setiap hari dengan cara harus dibiasakan komunikasi antar sesama rekan kerja yang harus terjalin secara baik.”*(Wawancara Penelitian, Sabtu 18 Mei 2024)

### **Komunikasi Diagonal**

Selanjutnya pada sub-indikator terakhir peneliti mengajukan pertanyaan sebagai berikut: *“Seperti apa hubungan komunikasi yang terjalin secara keseluruhan anatar unitunit pada struktur organisasi di Desa Pamekaran?”* Informan 1:

*“Komunikasi yang terjadi pada komunikasi ini seperti halnya para Kadus mengajukan aspirasi masyarakat kepada Kaur, kemudian kaur merencanakan sebuah kegiatan yang disandingkan kepada kaur keuangan dan kaur umum merencanakan sebuah kegiatan yang akan direalisasikan pada anggaran pemerintah daerah terhadap desa setiap tahunnya. Selanjutnya paraKasi sebagai pelaksana kegiatan saat kegiatan tersebut sudah mempunyai anggaran yang sudah diberikan dari pemerintah daerah terhadap anggaran desa.”* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Kemudian dampak yang akan muncul jika komunikasi ini tidak terjalin dengan baik bisa berdampak pada *miss* komunikasi dari segi pengajuan, laporan anggaran dan lainlain. Seperti yang sudah dijelaskan oleh bapak Asep Ruhiyat melalui pertanyaan yang diajukan sbagai berikut: *“Dampak seperti apa yang muncul jika komunikasi antar unit-unit kerja tersebut tidak terjalin dengan baik?”* Informan 2:

*“Sangat Krusial sekali seandainya kalau terjalin hubungan komunikasi yang buruk, akan menghambat jalannya pemerintahan desa pamekaran. itu sangat tidak diharapkan sekali.” (Wawancara, Sabtu 18 Mei 2024)*

Solusi untuk mengatasi hal tersebut dapat dibuktikan dari pernyataan bapak Asep Ruhiyat sebagai berikut:

Informan 2:

*“Solusinya jadi dari pimpinan mengadakan rapat desa untuk berkomunikasi tentang apa yang sedang terjadi atau membahas hambatan-hambatan yang terjadi di desa pamekaran.” (Wawancara Penelitian, Sabtu, 18 Mei 2024)*

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam setiap proses komunikasi baik vertikal, horizontal dan diagonal terdapat dampak yang muncul ketika proses komunikasi terjalin kurang baik. Apabila terjadi *miss* komunikasi antar unit, Kepala Desa Pamekaran selalu menjaga serta meningkatkan komunikasi yang terjadi secara internal dengan mengedepankan ikatan kekeluargaan antar atasan, bawahan, serta sesama rekan kerja, sehingga selalu mengutamakan musyawah antar unit kerja maka pemecahan masalah dapat diatasi dengan baik serta efektif.

### **Proses Komunikasi Informal**

Selain proses komunikasi formal, adapun proses komunikasi informal yang meliputi semua unit perangkat desa tanpa melihat sebuah jabatan seseorang. Proses komunikasi ini biasanya dilakukan secara santai dan terbentuk karena kedekatan sosial. Penjelasan ini di dukung oleh pernyataan hasil wawancara sebagai berikut:

Informan 1:

*“Untuk komunikasi informal, kami sebagai aparat desa harus bisa melayani siapapun itu baik itu seorang pejabat ataupun bukan, karena kami memprioritaskan pelayanan yang baik dan hubungan yang baik bagi berada di luar subtansi antar pegawai.” (Wawancara Penelitian, Kamis, 15 Mei 2024)*

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi informal yang terjadi di Kantor Desa Pamekaran ini lebih menekankan hubungan kekeluarga yang erat sehingga hubungan komunikasi informal ini terjalin sangat baik.

## **2. Etos Kerja**

### **a) Kerja Keras**

Adapun pernyataan yang diberikan oleh bapak Asep ruihiyat mengenai Kerja keras yang tercermin pada pegawai Desa Pamekaran, melalui pertanyaan yang telah diajukan, sebagai berikut: *“Menurut Bapak/Ibu apakah pegawai yang ada dikantor desa pamekaran ini bisa dikatakan tipikal pekerja keras? Contoh seperti apa pegawai yang bisa dinilai sebagai tipikal perkerja keras.”*

Informan 2:

*“Dari yang saya lihat dari segi kehadiran, karena desa pamekaran semua perangkat hadir selalu jam 8 pagi dan pulang sampai jam 4 sore itu menandakan kedisiplan serta kekompakan. Yang bisa di contohkan tipikal pekerja keras bisa kita lihat dari segi pelayanan kepada masyarakat jadi ada pelayanan didesa dan terjun langsung kelapangan kesetiap rw untuk menyerap setiap permasalahan atau keluhan.” (Wawancara Penelitian, Sabtu 18 Mei 2024)*

Hasil dari penelitian ini menunjukan para pegawai dikantor Desa Pamekaran pekerja keras bisa dibuktikan dari pernyataan diatas yang telah menjelaskan kondisi dilapangan.

### **b) Produktifitas**



Selanjutnya pada sub-indikator ini, Peneliti juga mengajukan pertanyaan, sebagai berikut; *"Bagaimana cara untuk mengukur produktifitas para pegawai yang ada di Kantor Desa Pamekaran?"* Informan 2:

*"Mengukur produktifitas melihat dari hasil kinerja perangkat itu sendiri atau dari saran pendapat masyarakat dan aspirasi masyarakat yang alhamdulillah tersalurkan dengan baik dan terjalin komunikasi yang baik." (Wawancara Penelitian, Sabtu, 18 Mei 2024)*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktifitas pegawai di Kantor Desa Pamekaran telah berfungsi dengan baik serta setiap unit-unit perangkat Desa Pamekaran telah menjalankan produktifitas kerjanya sesuai tugasnya masing-masing.

### **c) Kedisiplinan**

Mengenai kedisiplinan bis akita lihat dari pernyataan Bapak Sopian Hadi melalui pertanyaan yang diajukan sebagai berikut: *"Seperti apa tolak ukur kedisiplinan untuk para pegawai dikantor desa pamekaran?"*

Informan 1:

*"Untuk kedisiplinan itu tergantung pada Kepala Desa, sedangkan untuk para pegawai ketika mendapatkan seorang Kepala Desa yang tegas, disiplin dan baik mungkin akan berpengaruh pada pegawainya. Untuk saat ini Desa Pamekaran alhamdulillah tingkat kedisiplinannya sudah cukup baik." (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)*

Berdasarkan hasil pernyataan tersebut, maka menunjukkan bahwa Tingkat kedisiplinan para pegawai di Kantor Desa Pamekaran sudah bisa dikatakan cukup baik.

### **d) Efektifitas dan Efisiensi**

Mengenai efektifitas dan efisiensi peneliti mengajukan pertanyaan sebagai berikut: *"Apakah para pegawai dikantor desa pamekaran ini bekerja secara efektif?"* Infroman 1:

*"Mengenai Efektifitas dan Efisiensi tentu saja berdampak baik karena mengacu pada SOP Undang-undang Peraturan Daerah tentang tupoksi Kepala Desa dan Perangkat Desa sehingga dapat membantu para pegawai bekerja secara efektif dan efisien." (Wawancara Penelitian, Kamis, 15 Mei 2024)*

Berdasarkan pernyataan tersebut Sop yang ada sudah ditetapkan oleh peraturan dari pemerintah daerah yang menjadikan pegawai yang ada dikantor desa pamekaran ini menjadi lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

### **e) Rasa Bangga**

Bapak Asep Ruhiyat memberikan pernyataan sesuai pertanyaan yang diajukan oleh peniliti sebagai berikut: *"Adakah sebuah penghargaan untuk mengapresiasi seorang pegawai sehingga mereka memiliki rasa bangga terhadap pencapaian di dalam pekerjaannya?"* Informan 2:

*"Kalau penghargaan yang diberikan atas pencapaian pegawai itu belum ada untuk mengapresiasi sehingga bisa dijadikan rasa bangga. Kalau kebanggaan itu muncul nya ketika dalam mengatasi dan memecahkan sebuah permasalahan yang ada dimasyarakat jadi aspirasi masyarakat bisa tersalurkan sehingga menjadi rasa kebanggaan tersendiri." (Wawancara Penelitian, Sabtu 18 Mei 2024)*

Hasil penelitian pada aspek ini, menunjukkan bahwa para pegawai di Kantor Desa Pamekaran tentu memiliki rasa bangga terhadap pekerjaannya sebagai aparatur pemerintah desa dalam melayani masyarakat secara umum. Namun dalam bentuk apresiasi terhadap pegawai terhadap sebuah

pencapaian tidak terlalu diistimewakan karena sebuah keharusan ketika pegawai desa pamekaran bisa melayani masyarakatnya.

**f) Loyalitas**

Pada aspek ini, peneliti mengajukan pertanyaan guna, sebagai berikut: *"Seberapa penting loyalitas para pegawai terhadap desa pamekaran? Seperti apa contoh yang sudah terjadi dari pegawai terhadap desa pamekaran."* Informan 1:

*"Contoh kecil pegawai yang loyal terhadap Desa Pamekaran mengacu pada pelayanan masyarakat seperti di saat ada kegiatan masyarakat diluar jam kerja para pegawai Desa Pamekaran senantiasa datang untuk mengunjungi kegiatan masyarakat yang membutuhkan salah satu atau sebagai pegawai kantor desa pamekaran itu sendiri."* (Wawancara Penelitian, Kamis, 15 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka menunjukkan bahwa loyalitas menjadi suatu hal yang paling utama, karena Desa Pamekaran senantiasa harus memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat.

**g) Orientasi pada Kesejahteraan**

Dalam indikator terakhir peneliti juga mengajukan pertanyaan, sebagai berikut: *"Adakah jaminan orientasi kesejahteraan kepada para pegawai dikantor desa pamekaran?"* Informan 1 :

*"Pegawai di Kantor Desa Pamekaran telah dijamin langsung oleh Pemerintah Daerah dengan adanya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenaga Kerjaan, Tunjangan dan Gaji Pokok yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada para pegawai Desa Pamekaran."* (Wawancara Rabu, 15 Mei 2024)

Hasil penelitian pada aspek ini menunjukkan bahwa orientasi kesejahteraan para pegawai di Kantor Desa Pamekaran telah dijamin langsung oleh Pemerintah Daerah dengan adanya BPJS Kesehatan, BPJS Ketenaga Kerjaan, Tunjangan dan Gaji Pokok yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada para pegawai Desa Pamekaran.

**3. Hubungan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja**

Dalam hubungan komunikasi internal terhadap etos kerja makapeneliti mengajukan pertanyaan, sebagai berikut: *"Adakah terdapat hambatan dalam pelaksanaan komunikasi internal terhadap etos kerja pegawai dikantor desa pamekaran?"*

Infoman 1:

*"Berhubungan dengan penganggaran, dimana setiap turunnya anggaran itu berkaitan dengan realisasi. Jika ada keterlambatan anggaran maka realisasi pun ikut terhambat, sehingga mempengaruhi etos kerja para pegawai."* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Berdasarkan pernyataan tersebut, peneliti menanyakan solusi melalui pertanyaan sebagai berikut: *"Bagaimana Solusi serta penanganan yang dilakukan untuk meningkatkan komunikasi internal yang efektif terhadap etos kerja?"*

Infroman 1:

*"evaluasi kerja dari tahun ke tahun terjadi ketika komunikasi berjalan kurang baik sehingga mempengaruhi pekerjaan, disini kami akan melaksanakan musyawarah secara keseluruhan untuk menampung aspirasi serta saran antar unit sehingga dapat mencapai tujuan bersama."* (Wawancara Penelitian, Rabu, 15 Mei 2024)

Dari hasil keseluruhan wawancara mendalam kepada pada informan menunjukan bahwa komunikasi internal yang terjalin di Desa Pamekaran, terjalin hubungan komunikasi internal yang baik sehingga dapat meningkatkan etos kerja pegawai di Kantor Desa Pamekaran, Kecamatan Soreang, Kabupaten Bandung.

## V. Penutup

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diatas, maka peneliti menjabarkan kesimpulan bahwa komunikasi internal memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan etos kerja para pegawai. Dengan adanya komunikasi internal yang efektif, hubungan komunikasi dapat terjalin dengan erat diantara semua struktur yang ada di Kantor Desa Pamekaran. Hal ini telah dibuktikan dengan adanya hubungan kekeluargaan yang dijalin antara para pegawai di kantor Desa Pamekaran. Selain itu, terpeliharanya komunikasi efektif melalui cara musyawarah memberikan dampak yang positif karena para pegawai telah diberikan kesempatan untuk berkomunikasi dalam menyampaikan aspirasi dan saran berdasarkan kewajiban kerja dengan mengedepankan pelayanan untuk masyarakat. Melalui hal tersebut, maka setiap hambatan yang terjadi dapat diatasi secara efektif dan diterima dengan baik, sehingga dapat terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan.

### 2. Saran

Adapun saran yang dapat dipertimbangkan oleh Kantor Desa Pamekaran yaitu diharapkan, agar lebih meningkatkan hubungan internal yang terjadi secara kekeluargaan, jangan hanya cukup pada budaya musyawarah yang selalu berkomunikasi secara formal mengenai pekerjaan. Sesekali pemeliharaan serta peningkatan hubungan komunikasi antar unit kerja bisa di adakan sebuah kegiatan yang informal diluar subntansi pekerja dengan menyisikan waktu luang atas perkerjaan yang selalu dikerjakan. Selain itu, diharapkan agar dapat mengoptimalkan keterampilan komunikasi yang erat secara menyeluruh tanpa teahambat oleh sebuah jabatan didalam struktur organiasi, yang dimiliki oleh perangkat desa, serta meningkatkan rasa percaya diri didalam para pegawai yang akan berdampak pada etos kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 16, No. 1, 92. From 25198-Article Text-77276-1-10-20190213.pdf
- Basrowi, & Suwardi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Rineka Cipta.
- Dr. Riinawati, M. (2019). *Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi*. Banjarmasin. From <https://idr.uin-antasari.ac.id/16682/1/manajemen%20komunikasi%20dan%20organisasi.pdf>
- Dr. Sitti Roskina Mas, M. M. (2020). *KOMUNIKASI DALAM ORGANISAS*. Gorontalo: UNG Press Gorontalo Anggota IKAPI.
- Dr. Wehelmina Rumawas, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado: Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Hariyanto, D. (2021). *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. (D. M. Ferry Adi Darma, Ed.) Sidoarjo, Jawa tengah: UMSIDA Press.
- Ni Made Paramita Utami Dewi, I. M. (2022). Pengaruh Komunikasi Vertikal Komunikasi Horizontal dan Komunikasi Diagonal terhadap Semangat Kerja Karyawan. *e-ISSN 2774-7085*, 2. From file:///C:/Users/User/Downloads/1791-Article%20Text-4605-1-10-20210901.pdf
- Toto, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

