

## PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP ETIKA PEGAWAI DI SEKOLAH TINGGI METEOROLOGI KLIMATOLOGI DAN GEOFISIKA - BMKG

Oleh: Nurahmini

Widyaiswara Pusat Pendidikan dan Pelatihan BMKG

**Abstract** :This Purpose of this research is to comprehensively understand about the effect of communication, teamwork, on ethics of the employee in state college of Meteorology Climatology and Geophysics.The research methodology was survey with path analysis applied in testing hypothesis. It was conducted to 45 employee as a sample from population 50 employee who was selected in simple random way using Slovin Formula, using Path Analysis. Analysis and interpretation of data indicate that (1) the communication has a positive direct in effect on ethics, (2) teamwork has a positive direct effect on ethics, and (3) communication has a positive direct effect on teamwork.

**Keywords** : communication, teamwork, ethics

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara menyeluruh tentang pengaruh komunikasi, kerja tim, terhadap etika pegawai di perguruan tinggi negara bagian Meteorologi Klimatologi dan Geofisika. Metodologi penelitian adalah survei dengan analisis jalur yang digunakan dalam pengujian hipotesis. Hal itu dilakukan kepada 45 karyawan sebagai sampel dari populasi 50 orang yang dipilih secara acak sederhana dengan menggunakan Formula Slovin, menggunakan jalur Analisis. Analisis dan interpretasi data menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif langsung terhadap etika, (2) kerja tim memiliki efek langsung positif terhadap etika, dan (3) komunikasi memiliki efek langsung positif terhadap kerja tim.

### A. PENDAHULUAN

Etika merupakan model perilaku yang diikuti untuk mengharmonisasi hubungan antara manusia, meminimalkan penyimpangan dan berfungsi untuk kesejahteraan masyarakat. Etika menjadi suatu hal yang penting dalam kehidupan ini, karena hal itulah manusia akan semakin mengetahui bagaimana ia harus bersikap, berperilaku kepada orang lain. Etika sebagai rambu-rambu dalam suatu kelompok masyarakat akan dapat membimbing dan mengingatkan anggotanya kepada suatu tindakan yang terpuji (good conduct) yang harus dipatuhi dan dijalankan. Pegawai merupakan manusia biasa yang saling berhubungan dengan sesama dan mereka mempunyai perasaan iri hati, sombong, dan malas, dan akhirnya menunjukkan sikap yang kurang etis. Akar permasalahan dari sikap pegawai yang kurang etis itulah yang menimbulkan terjadinya sebuah konflik. Sehingga organisasi akan mengalami kerugian atas turunnya motivasi kerja pegawai oleh ketidakharmonisan hubungan kerja. Jadi, konflik dalam dunia kerja adalah suatu hal yang wajar terjadi, karena pegawai masing-masing memiliki latar belakang keluarga dan pendidikan yang berbeda-beda.

Sebagai Institusi yang bergerak dibidang peningkatan kapabilitas PNS di BMKG diharapkan mampu menerapkan etika yang tercermin dalam perilaku kerjanya. Dengan cara penerapan etika yang tercermin dalam perilaku kerja STMKG (Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika) BMKG sebagai institusi pendidikan tinggi di bidang meteorologi

klimatologi dan geofisika dimana pembinaan secara teknis akademik dilaksanakan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan, dan pembinaan secara fungsional dilaksanakan oleh Kepala Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terakreditasi nasional dengan didukung pegawai yang tersertifikasi, juga terus menjadi perhatian utama. Dengan adanya penerapan etika maka diharapkan seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang baik, yang berkontribusi juga terhadap kepuasan kerjanya sehingga dapat melayani masyarakat dan negara dengan sepenuh hati. Suatu organisasi menginginkan terus berjalan dan berhasil memperoleh kemajuan dalam situasi lingkungan yang selalu berubah, harus memiliki sumber daya manusia yang memberi kualitas dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sebagai pegawai. Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu memiliki unsur fisik yang prima dan mental psikologis yang baik, sehingga dapat memberikan etika kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Berbicara mengenai etika pegawai tidaklah mudah untuk menilai apakah seorang berperilaku baik atau tidak. Seseorang tidak akan mudah mengetahui apakah seorang pegawai memiliki etika dalam bekerja atau tidak. Hal ini tentunya menyangkut beberapa aspek baik yang berasal dari dalam ataupun luar diri pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilandasi oleh dorongan kerja yang tinggi, maka secara tidak langsung akan berpengaruh pada etika kerjanya. Selain itu sikap (minat dan bakat) yang ada pada diri pegawai terhadap pekerjaan juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap etika pegawai. Adapun masalah-masalah dalam keseharian yang sering terjadi seperti memindahkan barang tanpa izin oleh atasannya karena itu harus seizin atasannya, seperti desktop dimana diruangan tersebut ada direktornya sehingga terjadi tuduh menuduh antar pegawai ketika ditanya mengenai barang yang dipindahkan, lalu mengerjakan laporan tahunan, laporan kinerja, rencana harus dikerjakan secara tim namun masih dikerjakan oleh kepala sub bagian administrasi umumnya sendiri, hal ini sering terjadi kerja melewati batas tanpa koordinasi. pada belum adanya pedoman untuk para forecaster (Prakirawan Meteorologi) di Bandara-Bandara dimana harus memiliki sertifikat kompetensi, apabila tidak maka bandara internasional tidak diperbolehkan untuk penerbangan internasional.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap etika pegawai adalah berinisiatif dan bertanggung jawab. Komunikasi dan kerjasama tim perlu diciptakan dalam situasi yang mendorong kesediaan dan kemampuan memecahkan masalah, terutama yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Melalui etika pegawai yang baik, dapat dihindari kekurangan harmonisan dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya dapat mengatasi hambatan kelancaran roda organisasi.

Etika pegawai yang terjadi dan dikembangkan atasan dan seluruh bawahan sebagai anggota organisasi, memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai, merupakan faktor yang ikut berperan dalam menentukan etika organisasi. Apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk berkomunikasi akan merasa dirinya tidak berharga dan tidak diperlukan dalam organisasi tersebut yang menyebabkan tidak adanya etika yang berpengaruh buruk terhadap etika organisasi. Peneliti mengetengahkan isu faktual pada kenyataannya saat ini masih terus berkembang kondisi kerja yang kurang menunjang pembangunan nasional dalam menghadapi perkembangan teknologi dan informasi di era globalisasi. Diantaranya indikasi komunikasi kurang memadai, apabila diberikan tugas/pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, sebagian kecil kurang disiplin, kurangnya kerjasama tim, kemudian

sebagian kecil latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan penempatan tugasnya. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan rendahnya etika kerja. Lingkungan kerja yang kurang berupa ruang kerja yang bersih, tidak rapih, tidak sejuk, sirkulasi udara yang kurang baik dan segala sesuatu penunjang sehingga lingkungan kerja yang didesain/dirancang baik tentunya akan memberikan dampak positif terhadap para pegawai yaitu akan meningkatkan semangat dan gairah kerja. Untuk itu lingkungan kerja sebenarnya merupakan hal yang dinamis, berubah-ubah dengan demikian harus selalu dievaluasi agar terjadi penyesuaian dengan kebutuhan pekerjaan. Rendahnya disiplin kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi etika pegawai, keberhasilan seseorang dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya tidak terlepas dari disiplin kerja yang ditetapkan didalamnya atau dengan kata lain bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan dari setiap tindakan dalam mencapai tujuannya.

Masalah itu diantaranya bersumber pada pegawai, seperti kesungguhan dalam bekerja, disiplin kerja, rasa hormat pada atasan, dorongan berprestasi, hubungan dengan teman sejawat, rasa hormat, martabat, dan kebebasan perorangan, kebijakan dan praktik personel, keleluasaan dan pengaruh pada keputusan pribadi, pengambilan keputusan oleh atasan, kerjasama tim yang dapat menciptakan etika. Masalah ini berhubungan dengan cara organisasi memperlakukan anggotanya. Dari sudut pandang sebagian besar anggota organisasi, kepentingan organisasi, didahulukan dan kepentingan anggota dijadikan yang paling akhir. Organisasi yang membuka secara lebar komunikasi diantara anggotanya akan menyebabkan organisasi tersebut menjadi hidup. Masalah etika selalu muncul dalam situasi yang melibatkan orang lain, tetapi seringkali organisasi lebih banyak menyoroti masalah etika ini daripada pihak – pihak lainnya. Pelanggaran terhadap etika yang telah diterima secara umum merupakan masalah yang harus diwaspadai dalam organisasi. Bagi sebagian orang perilaku etis dalam organisasi tidak selalu penting. Perilaku etis berhubungan dengan tindakan yang sesuai dengan keputusan yang relevan, yang sejalan dengan seperangkat pedoman yang menyangkut perolehan yang mungkin dan akibat yang merugikan orang lain.

Sebagai Perguruan Tinggi yang bergerak di bidang peningkatan pendidikan, pegawai yang bekerja di Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika BMKG mempunyai banyak kegiatan, dari mulai menyelenggarakan pendidikan yang didalam pelaksanaan operasionalnya harus memperhatikan (1) Paradigma Nasional dilingkungan BMKG dan ketentuan perundangan terkait pendidikan; (2) dan Isu Strategis berkaitan dengan meteorologi klimatologi dan geofisika nasional dan internasional. Selain paradigma nasional STMKG harus mematuhi ketentuan secara teknis akademik berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi diantaranya adalah :Berkaitan dengan masalah diatas, dimana begitu banyak faktor-faktor yang mempunyai kaitan dengan etika, peneliti tertarik mengadakan penelitian tentang etika pada pegawai STMKG. Hal ini dikarenakan merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur tatakrama aktivitas para karyawan, agar mencapai tingkat efisiensi dan produktivitas yang maksimal.

## 1. Etika

Schermerhorn (2012:198) mengatakan bahwa, *“ethics is the philosophical study of morality or standarts regarding good character and conduct.”* Etika berasal dari bahasa Yunani, yang berarti watak kesusilaan atau adat. Etika identik dengan moral, sedangkan kata moral berasal dari kata Latin, *mos*, yang bentuk jamaknya, *mores*, yang berarti adat atau cara hidup, mengatakan, bahwa etika, Etika adalah studi filosofis moralitas atau standar

tentang akhlak dan perilaku. Hal senada diungkap oleh Fred Luthans, *“ethics is involved with moral issues and choices and deals with right and wrong behavior.”* Etika terkait dengan isu-isu moral dan pilihan dan penawaran dengan perilaku yang benar dan salah. Pendapat McShane dan Glinow (2010:16) , *“ethics refers to the study of moral principles or value that determine whether actions are right or wrong and outcomes are good or bad.”* Etika mengacu pada studi tentang prinsip-prinsip moral atau nilai yang menentukan apakah tindakan yang benar atau salah dan hasilnya baik atau buruk. Pendapat tersebut diperkuat kembali oleh Kreitner dan Kinicki, *“ethics involves the study of moral issues and choices.”* Etika melibatkan studi tentang isu-isu moral dan pilihan. Hal yang berbeda diungkapkan oleh Ricky W. Griffin, Gregory Moorhead (2014:46) mengatakan, *“ethics are a person’s beliefs regarding what is right or wrong in a given situation.”* Etika adalah keyakinan seseorang tentang apa yang benar atau salah dalam situasi tertentu. Timothy T. Baldwin, William H. Bommer, Robert S. Rubin (2013:123) mengatakan bahwa, *“ethics may be defined as the principles, norms and standards of conduct governing an individual or group.”* Etika dapat didefinisikan sebagai prinsip-prinsip, norma-norma dan standar perilaku yang mengatur individu atau kelompok. Hal yang senada diungkapkan oleh Heneman(2015:32), Judge, Mueller mengatakan: *Ethics involves determining moral principles and guidelines for acceptable practice. Within the realm of the workplace, ethics emphasizes, knowing organization codes and guidelines and behaving within these boundaries when faced with dilemmas in business or professional work.*

Etika melibatkan menentukan prinsip-prinsip moral dan pedoman untuk praktek yang dapat diterima. Dalam bidang tempat kerja, etika menekankan, mengetahui kode organisasi dan pedoman dan berperilaku dalam batas-batas ini ketika dihadapkan dengan dilema dalam bisnis atau pekerjaan profesional. George dan Jones (2014:102) mengatakan: *Ethical career management cannot take place without open communication between managers and subordinates. Open communications leads to a clear and shared understanding of the development of careers prospects, and mutual expectations.*

Manajemen karir etika tidak dapat berlangsung tanpa komunikasi terbuka antara manajer dan bawahan. Komunikasi terbuka mengarah ke pemahaman yang jelas dan bersama pengembangan *careers*, prospek karier, dan tahapan bersama. Selanjutnya, George dan Jones (2012:102) mengungkapkan kembali, *“ethics the inner guiding moral principles, values and beliefs that people use to analyze or interpret a situation and then decide what is the right or appropriate way to behave”*. Etika dalam membimbing prinsip-prinsip moral nilai-nilai dan keyakinan yang digunakan orang untuk menganalisis atau menafsirkan situasi dan kemudian memutuskan apa yang benar atau cara yang tepat untuk berperilaku. Colquitt, Lepine, Wesson (2015:217) juga mengungkapkan bahwa, *“research on ethics seeks to explain why people behave in a manner consistent with generally accepted norms of morality and why they sometimes violate the norms.”* Penelitian tentang etika berusaha untuk menjelaskan mengapa orang berperilaku dengan cara yang konsisten dengan norma-norma yang berlaku umum moralitas dan mengapa mereka kadang-kadang melanggar norma. Berdasarkan beberapa deskripsi konsep yang dipaparkan di atas maka dapat disintesis etika adalah aturan perilaku atau norma yang mengatur individu dalam sebuah komunitas yang mendukung terwujudnya tujuan yang diinginkan dalam kehidupan dengan indikator, kedisiplinan, bekerja keras, bermanfaat bagi orang lain, berkeaktifan, berinisiatif dan bertanggung jawab.

## 2. Komunikasi

Robins dan Judge (2015:370) berpendapat, *“communication serves four major functions within a group or organizations: control, motivation, emotional expression, and information”*. Komunikasi melayani empat fungsi utama dalam suatu kelompok atau organisasi: kontrol, motivasi, ekspresi emosional, dan informasi. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting didalam menjamin kelancaran hubungan antara individu, di dalam dan antar kelompok dan di dalam organisasi. Hal tersebut karena sifat komunikasi sebagai kebutuhan dasar manusia dalam interaksi sehari-hari maupun di dalam sebuah organisasi. Lebih lanjut Schermerhorn, et al (2013:242) mengatakan komunikasi, *“Communication is a process of sending and receiving “message with attached meanings.”* Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan dengan makna yang melekat. Hal senada diungkapkan Fred Luthans, Jonathan P. Doh mengatakan (2015:203), *“communication is the process of transferring meanings from sender to receiver.”* Komunikasi adalah proses mentransfer makna dari pengiriman ke penerima. Pendapat Newstorm (2015:54), *“communication is the transfer information and understanding from one person to another”*. Komunikasi adalah transfer informasi dan pengertian dari satu orang ke orang lain. Lebih jauh Schermerhorn menjelaskan bahwa, *“communication is the process of sending and receiving symbols with meanings attached”*. Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan symbol-simbol dengan makna yang melekat. Senada dengan yang dikatakan oleh George dan Jones (2014:499), *“communication is the sharing of information between two or more individuals or group to reach a common understanding.”* Komunikasi adalah berbagi informasi antara dua atau lebih individu atau kelompok untuk mencapai pemahaman bersama. Pengirim membentuk pesan dan mengkodekan pesan dengan kata-kata, gerak tubuh, intonasi suara, symbol atau tanda-tanda. Selanjutnya pesan yang di kodekan ditransmisikan ke penerima melalui satu atau lebih saluran komunikasi atau media. Penerima menerima pesan yang masuk dan mengkodekan kembali pesan tersebut menjadi yang berarti. Pendapat Kreitner dan Kinicki (2011:402) mengenai komunikasi yaitu, *“communication is defined as the inference (perception) of meaning between the individuals involved.”* Komunikasi didefinisikan sebagai pertukaran informasi antara pengirim dan penerima dan kesimpulan (persepsi) makna individu yang terlibat.

Pada kebanyakan situasi pengirim mencari bukti bahwa si penerima sudah menerima dan memahami pesan yang dikirimkan. Umpan balik ini mungkin berupa bukti formal seperti pengakuan *“Ya”,* aku tahu apa maksudmu” atau bukti tidak langsung yaitu berupa tindakan-tindakan yang dilakukan penerima berikutnya. Didalam sebuah organisasi ternyata komunikasi tidak hanya sebagai sebuah proses pengiriman pesan melainkan dapat sebagai alat untuk memberikan motivasi kepada bawahan atau teman satu team yang akan berdampak kepada ekspresi emosionalnya. Menurut Colquitt, Lepine, Wesson (2015:401), *“Communication the process by information and meaning gets transferred from a sender to receiver”*. Proses komunikasi dengan informasi dan makna yang akan ditransfer dari pengiriman ke penerima. Selanjutnya pendapat McShane dan Glinow (2011:270) mengenai komunikasi, *“communication refers to the process by which information is transmitted and understood between two or more people”*. Komunikasi mengacu pada proses dimana informasi di transmisikan dan dipahami antara dua orang atau lebih. Pendapat Luthans (2008:249) mengenai komunikasi adalah, *“the term communications is feel used by everyone in modern society, including members of the general public, organizational behavior scholars and management practitioners.”*

Istilah komunikasi dimanfaatkan oleh semua orang dalam masyarakat modern, termasuk anggota masyarakat umum, sarjana perilaku organisasi dan praktisi manajemen dalam bekerja. Diperkuat kembali oleh Lussier (2013:128) dengan mengatakan *Organizational Communication is the compounded interpersonal communication process across an organizational. Communication within an organizational Flow in a vertical, horizontal, or lateral way thought them from. It may also be coveyed throught the grapevine, which goes in all directions.* Komunikasi organisasi adalah proses komunikasi yang kurang baik antarpribadi melintasi organisasi organisasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi harus dengan cara vertikal, horizontal, atau lateral pikir mereka. Hal ini juga dapat disampaikan melalui setentingan, yang mana arahnya ke segala penjuror. Berdasarkan beberapa deskripsi konsep yang di paparkan di atas, maka dapat disintesis komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal, dengan indikator; (1) berbagi informasi, (2) mengekspresikan perasaan dan emosi, (3) tindakan yang terkoordinasi, (4) mencapai pemahaman bersama.

### 3. Kerjasama Tim

Menurut Nelson (2006; 284) yang mana dikutip pada bukunya yang berjudul *Organization Behavior Foundation, Realities and Challenges* yang ditulisnya bahwa: *Work team is a group of people with complementary skill who are committed to a common mission. Performance goals and approach for which they hold themselves mutually accountable.* Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada misi dengan tujuan kinerja dan pendekatan yang mereka gunakan untuk dapat bertanggung jawab. Selanjutnya menurut Edward Sallis (2002; 72), *“team work is based on mutual trust and established relationship, only when a team has an indentity and purpose cans it operates effectively”*. Kerjasama tim adalah perasaan yang didasari rasa saling percaya dan hubungan yang mantap, maka disaat sebuah tim memiliki identitas dan tujuan yang jelas maka tim tersebut dapat beroperasi secara efektif. Senada dengan yang diungkapkan Patrick Lencioni (2015; 84) bahwa mengenal bahwa ketidakberhasilan sebuah tim berdasar atas 5 hal tidak berfungsinya sebuah tim , *The Five Dysfunctions of A Team, yaitu Absence of Trust, Fear of Conflict, Lack of commitment, Avoidance of Accountability and Inattention to Result.*

Tim yang efektif menyebabkan para anggota yang percaya bahwa ide dan saran mereka mengenai perhatian mutu yang khusus akan dipertimbangkan secara serius dan dengan hati-hati. Setiap anggota tim percaya bahwa mempunyai sesuatu yang memberikan kontribusi kepada usaha mutu. Setiap anggota bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan dan semangat tim. Setiap anggota mengharapkan bahwa usahanya dalam peningkatan mutu akan diakui. Sebuah organisasi yang terlibat dalam Total Quality Management akan memperoleh manfaat dengan memiliki tim-tim yang efektif disemua tingkatan. Tim adalah dua orang atau lebih yang secara suka rela beekrja sama untuk mencapai hasil-hasil yang bermutu. Mengapa Tim? Aktifitas tim mengangkat banyak nilai-nilai organisasi. Tim mengarahkan perhatian kepada permasalahan mutu yang berhubungan dengan kepelangganan internal atau eksternal. Keberadaan dan dukungan mereka (tim tersebut) menunjukkan TQ (Mutu Total) dari organisasi itu. Tim memberikan otoritas untuk mengerjakan hal-hal yang berkaitan dengan mutu dan mekanisme untuk mengendalikan dan memantau proses, kebijakan dan prosedur. Tim juga mempengaruhi hierarki organisasi untuk menyediakan komponen pemecah masalah. Tim meningkatkan komunikasi,

mengangkat kerjasama dan mengembangkan mutu yang menekankan pada petunjuk organisasi. Schermerhorn, dkk (2013;147) mengatakan: *A team is a group of people holding themselves collectively accountable for using complementary skills to achieve a common purpose. Teamwork occurs when team members accept and live up to their collective accountability by actively working together so that all their respective skills are best used to achieve team goals.*

Tim adalah sekelompok orang yang memegang sendiri secara kolektif bertanggung jawab untuk menggunakan keterampilan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama. Kerjasama tim terjadi ketika anggota tim menerima dan hidup sampai tanggung jawab kolektif mereka dengan secara aktif bekerja sama sehingga semua keterampilan masing-masing paling baik digunakan untuk mencapai tujuan tim. pendapat lain tentang sebuah tim dijelaskan oleh Fred Luthans (2008: 319-320) *A working group's performance is a function of what its members do as individuals. A team's performance include both individual results and what we call. "Collective work-product. "A collective work product is what two or more memebrs must work on together, reflects the joint, real contribution of a team members.* Kerjasama tim adalah fungsi dari apa yang para anggotanya lakukan sebagai individu-individu yang bekerja secara tim yang dapat meliputi hasil individu, dua atau lebih sehingga anggota harus bekerja bersama-sama. Hal demikian, dapat mencerminkan sendi dan kontribusi yang nyata pada anggota tim. Pendapat Schermerhorn (2012: 432), mengatakan *"teamwork is the process of people working together to accomplish these goals."* Kerjasama tim adalah proses orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan ini. Selanjutnya, pendapat Bateman dan Snell (2015; 477) bahwa: *A real team formed of people (usually a small number) with complementary skill who trust one another and are committed to a common performance goals and a common approach for which they hold themselves mutually accountable.* Sebuah tim yang sesungguhnya dibentuk dari orang-orang (biasanya sejumlah kecil) dengan keterampilan yang saling melengkapi yang percaya satu sama lain dan berkomitmen untuk tujuan yang sama, tujuan kinerja umum dan pendekatan secara umum dimana mereka menahan diri untuk saling bertanggung jawab. Pendapat Certo (2014:428) mengatakan, *"a team is a group whose members influence one another toward the accomplishment of an organization onjective."* Tim adalah kelompok yang anggotanya mempengaruhi satu sama lain menuju pencapaian tujuan organisasi. Kutipan yang berlainan yang ditulis oleh Suzanne (2006: 184) yang menyatakan tentang kerjasama tim yaitu: *A team is a formal work group consisting of people who work together to achieve a common group goal, and A team is composed of three or more interdependent individuals who are consciously working together to achieve a common objective.*

Sebuah tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan, kelompok umum dan sebuah tim terdiri dari tiga atau lebih yang saling memiliki ketergantungan yang sadar dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Sebuah tim membutuhkan seperangkat aturan untuk bekerja, aturan-aturan tersebut harus sederhana dan disetujui oleh seluruh anggota. Mereka adalah bagian penting dari tahap penetapan norma. Pentingnya mereka bagi tim adalah untuk menyusun standar yang tinggi dan menjaga keberlangsungan tim. Keberlangsungan tim ini didukung dengan komunikasi bahwa pentingnya komunikasi yang baik dalam suatu tim adalah untuk memelihara sifat-sifat yang baik dan bermanfaat tersebut. Dasar komunikasi yang baik antar anggota adalah kejujuran integritas. Berdasarkan beberapa deskripsi konsep yang dipaparkan diatas, maak dapat disintesisakan kerjasama tim adalah sekelomok orang yang berkerja secara tim dan saling melengkapi keterampilan dan komitmen pada misi dengan

tujuan yang jelas dalam memberikan perubahan yang baik dalam pekerjaannya, dengan indikator: (1) saling percaya, (2) keterbukaan, (3) kesediaan untuk berbagi, (4) antusiasme, (5) kekompakan.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Meteorologi Klimatologi dan Geofisika-BMKG. Pendekatan penelitian dilakukan secara kuantitatif, dengan metode survey, diukur menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan statistik parametris dengan analysis path. Penelitian ini dilaksanakan kepada pegawai STMKG yang berjumlah 50 orang (diluar dosen dan pejabat struktural) dengan jumlah sampel 45 pegawai. Data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen yang berupa skala penilaian (rating scale) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5. Berdasarkan hasil uji instrument tersebut variabel etika terdiri dari 35 butir pernyataan valid dengan reliabilitas 0,903, variabel komunikasi terdiri dari 30 butir pertanyaan valid dengan reliabilitas 0,907, variabel kerjasama tim terdiri dari 30 butir pertanyaan valid dengan reliabilitas 0,909. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Sehingga disimpulkan memenuhi syarat untuk dijadikan pengukur variabel penelitian.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Komunikasi terhadap etika**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi terhadap etika dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,4173 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,449. Hal ini menunjukkan komunikasi berpengaruh terhadap etika. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya George dan Jones (2012: 235) di dalam bukunya *understanding and managing organizational behavior* mengatakan bahwa: *Ethical careers management cannot take place without open communication between managers and subordinates. Open communication leads to a clear and shared understanding of the development of carres, careers prospect, and mutual expectations.* Manajemen karir etis tidak dapat berlangsung tanpa komunikasi terbuka antara manajer dan bawahan. Komunikasi terbuka mengarah ke pemahaman yang jelas dan bersama dalam pengembangan karir, prospek karier, dan harapan bersama. Dapat di duga bahwa komunikasi erat kaitannya dalam bekerja. Menurut Fred Luthans (2011: 312) dalam bukunya *Organizational Behavior, an evidence-based approach 12th edition* mengatakan bahwa: *“.....in the framework of this chapter on the environmental context for today’s organizations, ethics also has an impact on the way employees are treated and how they perform their jobs. In other words, like globalization and diversity, ethics can affect the well-being of employees and their performance.”*

Etika juga memiliki dampak pada cara karyawan bagaimana mereka diperlakukan dan melakukan pekerjaan mereka. Dengan kata lain, seperti globalisasi dan keragaman, etika dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka. Don Hellriegel dan Slocum (2011; 10) dalam bukunya *Organizational Behavior, 13th edition*, dalam pembahasan etika mengatakan bahwa: *“This includes the knowledge, skills, and abilities to incorporate values and principles that distinguish right from wrong when making decisions and choosing behaviors.”* Hal ini termasuk ilmu pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk menggabungkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang membedakan benar dan salah



ketika membuat keputusan dan memilih perilaku. Berdasarkan uraian diatas, maka komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap etika. Dengan adanya ketepatan komunikasi maka dapat meningkatkan etika pegawai dalam bekerja.

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara etika dengan komunikasi pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 19,25$  dan koefisien regresi  $b = 0,73$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $= 19,25 + 0,73X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA.

### ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi = $19,25 + 0,73X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	45	745370				
Regresi a	1	743436,80				
Regresi b/a	1	807,41	807,41	30,84 **	4,07	7,26
Residu	43	1125,79	26,18			
Tuna Cocok	21	619,37	29,49	1,28 <sup>ns</sup>	2,06	2,81
Galat	22	506,42	23,02			

## 2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap etika

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim terhadap etika dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,4186. Hal ini menunjukkan kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap etika. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya Colquitt (2009;407) *"the effectiveness of organization depends to a large extend on the activities and interactions that occur within teams as they move towards their task-related objective."* Efektivitas organisasi tergantung kepada sebagian besar kegiatan dan interaksi yang terjadi dalam tim dengan tujuan yang terkait dengan tugas mereka secara objektif. Penelitian Hawthorne mengenai hubungan kelompok terhadap organisasi, dijelaskan oleh Fred Luthans (2011;312) bahwa: *"...that groups have a positive impact on both individual employee effectiveness (help learn about the organization and one's self, gain new skilill, obtain rewards not available to individuals, and fulfill important social needs) and organizational effectiveness (strength in numbers of ideas and skills, improved decision making and control, and facilitating change as awell as organizational stability)."* Kelompok memiliki dampak positif terhadap efektivitas individual (membantu mempelajari organisasi dan diri seseorang, mendapatkan kemampuan baru, memperoleh penghargaan yang tidak bisa diperoleh secara individu, dan memenuhi kebutuhan social yang penting) dan efektivitas organisasi (memiliki ide dan keterampilan yang baik, peningkatan pembuatan keputusan dan control, serta memfasilitasi perubahan demi stabilitas organisasi). Don Hellriegel and John W. Sclocum, JR. (2011; 10) dalam bukunya *Organizational Behavior 13 edition*, mengatakan sebagai berikut: *The ethics competency includes the knowledge, skill and abilities to incorporate values and principles that distinguish right from wrong when making decisions and choosing behaviors. Ethics are the values and principles that distinguish right from wrong. The key attributes of*

*the ethics competency include the knowledge, skills and abilities of individual, teams and the organization to be affective in doing the following.* Semua kompetensi dibahas secara mendalam cukup besar dalam spesifik. Sesuai dengan bagan diatas, diduga etika salah satu faktor utama didalam sebuah kerjasama tim yang dimana terdiri lebih dari satu orang.

Senada dengan Gary Yukl (2010: 36) menjelaskan dalam buku *“Leadership in Organization”* bahwa *“The explanatory influence processes include determinants of group effectiveness that can be influenced leaders and they usually involve all memebhrs of a group or team not only a single subordinate. Examples of these collective explanatory processes include how well the work organized to utilize personel and resources, how much members are committed to perform their work roles, how confident members are that the task can be accomplished successfully (potency’), and extend to which members trust each other and corporate in accomplishing task objectives.*Teori efektifitas kelompok memberikan pengetahuan yang penting mengenai proses kepemimpinan dan kriteria yang relevan untuk mengevaluasi.

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara etika dengan kerjasama tim pada lampiran 5, diperoleh konstanta regresi  $a = 27,34$  dan koefisien regresi  $b = 0,67$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $= 27,34 + 0,67X_2$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA.

#### **ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi = $27,34 + 0,67X_2$**

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	45	745370				
Regresi a	1	743436,80				
Regresi b/a	1	810,11	810,11	31,02 **	4,07	7,26
Residu	43	1123,09	26,12			
Tuna Cocok	18	508,59	28,26	1,15 <sup>ns</sup>	2,04	2,75
Galat	25	614,50	24,58			

### **3. Pengaruh Komunikasi terhadap kerjasama tim**

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif komunikasi terhadap kerjasama tim dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,1901. Hal ini menunjukkan komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim. Gary Yukl (2010; 36) memaparkan dalam buku *“Leadership in Organizatoin* sebagai berikut: *Oral communication allows the effect of words to be magnified by the effect of intonation, gestures, and nonverbal communication. Face-to-face interactionfacilities influence attemps and provides an opputunity to obtain immediate feedback about their effectiveness. This feedback can be used to modify and improve the manager’s influence strategy and negotiating effectiveness.* Komunikasi lisan memungkinkan efek kata-kata yang akan diperkuat pengaruh intonasi, gerak tubuh, dan komunikasi nonverbal lainnya. Interaksi tatap muka membantu usaha mempengaruhi dan memeberikan kesempatan untuk memperoleh umpan balik langsung tentang efektivitas mereka. Umpan balik ini dapat

digunakan untuk memodifikasi dan meningkatkan efektivitas manajerial dalam strategi dan negosiasi. Hal yang terpenting dalam komunikasi adalah adanya feedback atau umpan balik. Dengan adanya umpan balik yang objektif dapat dijadikan alat ukur bagi pegawai dalam memahami etika sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efektif dan pada akhirnya etika pegawai dapat tercapai.

Gagasan tidak peduli seberapa hebatnya, tidak berguna sebelum diteruskan kedalam dipahami oleh orang-orang lain. Komunikasi yang sempurna, jika ada hal yang semacam itu, akan muncul bila pikiran atau ide disampaikan sehingga gambaran mental yang di persepsikan penerima, persis sama dengan yang dibayangkan oleh pengirim. Komunikasi sangat penting dalam menunjang pekerjaan sesama pegawai agar efektif yaitu dengan adanya komunikasi yang baik akan tercipta umpan balik dari etika para pegawai yang tercipta dengan baik dalam sebuah organisasi. Umpan balik merupakan salah satu bentuk komunikasi yang dapat digunakan untuk mengelola perilaku dan membentuk etika dengan baik. Jika seorang pegawai mengkomunikasikan cara beretika yang baik kepada pegawai dan mereka memberikan umpan balik beretika yang baik pula, akan ada dampak positif terhadap etika pegawai. Mereka mungkin mempertahankan usaha yang sudah ada atau meningkatkan etika yang lebih baik. Sebaliknya jika mereka tidak beretika baik, umpan balik dapat memberikan informasi kepada pimpinan untuk mengarahkan pegawainya untuk memperbaiki etika agar lebih baik dimasa yang akan datang, umpan balik yang diberikan pemimpin juga diperlukan pegawai untuk mengevaluasi kembali strategi yang ada dan mencoba strategi baru. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan pendidikan dapat dilihat dari keberhasilan ketua sekolah tinggi dalam mempengaruhi dan memotivasi insan sekolah (dosen, pegawai administrasi, taruna dan para pemegang kebijakan lainnya) melalui cara mengkomunikasikannya. Untuk mencapai tujuan sekolah tinggi tersebut diperlukan pemberian motivasi oleh ketua sekolah tinggi kepada seluruh warga sekolah melalui proses komunikasi agar dengan sadar seluruh warga sekolah tinggi dapat menjalin kerjasama tanpa merasa terpaksa. Pegawai yang memiliki komunikasi yang baik dapat mengilhami dan memotivasi rekan kerjanya untuk beretika lebih baik dalam bekerja. Komunikasi yang baik dapat diperoleh apabila seorang pegawai dapat menjalin komunikasi dan hubungan yang baik dengan sesama rekan kerjanya. Dengan menjalin komunikasi yang baik maka informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik sehingga umpan balik yang diberikan akan sesuai dengan harapan atau tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap etika. Dari uraian diatas diduga terdapat pengaruh komunikasi terhadap etika pegawai. Dengan kata lain makin baik komunikasi makin tinggi etika pegawai. Riset yang dilakukan oleh Randolph (2013: 287) yang berjudul, *“Matching technology and the design of organization Units”* yang dikutip oleh Daft mengatakan bahwa, *“communication activity and frequency increase as task variety increase”*. Kegiatan komunikasi dan meningkatkan frekuensi sebagai peningkatan berbagai tugas. Ini menunjukkan bahwa komunikasi berperan penting dalam pembagian tugas dalam sebuah kerjasama tim. Selanjutnya, pendapat Fred Luthans (2011: 249) mengenai Komunikasi yaitu, *“the term communications is feel used by everyone in odern society, including members of the general public, organizational behavior scholars and management practitioners”* Komunikasi dimanfaatkan oleh semua orang dalam masyarakat modern, termasuk anggota masyarakat umum, perilaku anggota organisasi dan praktisi manajemen. Dari beberapa konsep yang sudah diungkapkan dapat diduga bahwa komunikasi berperan sangat penting dalam kerjasama tim.

Dari data hasil perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi antara kerjasama tim dengan komunikasi pada lampiran 5 diperoleh konstanta regresi  $a = 80,31$  dan koefisien regresi  $b = 0,48$ . Dengan demikian hubungan model persamaan regresi sederhana adalah  $= 80,31 + 0,48X_1$ . Sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi. Hasil perhitungan uji signifikansi dan linearitas disusun pada tabel ANAVA.

#### ANAVA untuk Uji Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi = $80,31 + 0,48X_1$

Sumber Varians	dk	JK	RJK	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	
					$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
Total	45	1040290				
Regresi a	1	1038464,36				
Regresi b/a	1	346,64	346,64	10,08 **	4,07	7,26
Residu	43	1479,00	34,40			
Tuna Cocok	21	703,38	33,49	0,95 <sup>ns</sup>	2,06	2,81
Galat	22	775,62	35,26			

## D. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan analisis data, maka diambil kesimpulan (1) komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap etika. Artinya ketepatan dalam komunikasi mengakibatkan peningkatan etika pegawai STMKG; (2) kerjasama tim berpengaruh langsung positif terhadap etika. Artinya peningkatan kerjasama tim mengakibatkan peningkatan etika pegawai STMKG. (3) komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap kerjasama tim. Artinya peningkatan komunikasi mengakibatkan peningkatan kerjasama tim pegawai STMKG.

### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang perlu ditindak lanjuti antara lain : Bagi pimpinan STMKG, komunikasi dan kerjasama tim merupakan variabel yang penting diperhatikan agar pegawai memiliki etika tinggi terhadap kampus. Komunikasi seorang ketua Sekolah Tinggi sangat diperlukan agar pegawai bekerja dan berada dalam kampus secara nyaman karena memiliki seorang pemimpin yang tauladan dan memberikan mereka inspirasi sehingga nilai komitmennya lebih tinggi untuk selalu berada dikampus tersebut. Kerjasama tim yang positif juga perlu dibangun karena komunikasi yang baik dalam lingkungan kerja akan berdampak pada peningkatan etika. Serta bagi pegawai STMKG agar meningkatkan etika dengan selalu berusaha menunjukkan komunikasi yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan pimpinan dalam lingkungan kampus, membantu pegawai lain serta bertanggung jawab sehingga kerja-kerja organisasi berjalan mencapai target yang dicita-citakan sekolah tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Baldwin, Timothy T. William H. Bommer, Robert S, *Managing Organizational Behavior what great Managers know & do, 2nd edition*. New York: Mc Grow Hill, 2013.
- Bateman , Thomas S. Scoot A. Snell, *Management Leading & Collaborating in a competitive World 11th edition*. New York: Mc Graw Hill, 2015.
- Certo, Samuel C. S. Trevis Certo, *Modem Management Concepts and skills 13th edition*. England: Pearson, 2014.
- Colquitt, Jason A. Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in the workplace, 4th edition*. New York: McGraw Hill, 2015.
- Daft, Richard L. *Organization Theory & Design, 11th edition*. South-Western: Cengage Learning, 2013.
- De Janasz, Suzanne C. *Interpersonal Skill in Organizations. McGraw Hill*, Boston, 2006.
- George, Jennifer M. Gareth R. Jones, *Contemporary Management 8th edition*. New York: Mc Graw Hill, 2014.
- George, Jennifer M. Gereth R. Jones, *Contemporary Manajement, 8th Edition*. New York: Mc Graw-Hill, 2014.
- , Jones, *Understanding and Managing Organization Behaviors, 6th edition* (New Jersey: Pearson, 2012).
- Griffin, Ricky W. Gregory Moorhead, *Organizational Behavior Managing People and Organizations, 11th Edition*. USA: South Western Cengenge Learning, 2014.
- Hellriegel, Don. John W. Sclocum, JR. *Organization Behavior, 13th edition*. South-Western: Cengage Learning, 2011.
- Heneman III, Herbert G. Timothy A. Judge, Kammeyer Mueller, *Staffing Organizations, 8th edition*. New York: Mc Graw, Hill, 2015.
- Kreitner, Robert. Angelo Kinicki, *Organizational Behavior, 9th Edition*. New York: McGraw Hill, 2011.
- Lencioni, Patrick. *The Five Dysfunctions of A Team*. San Francisco: Publisher Jossey-Bass, 2002.
- Lussier, Robert N. *Humas Relation in Organizations Application and skill building 9th edition*. New York: McGraw Hill, 2013.
- Luthans, Fred. Jonathan P. Doh. *International Management Culture, Strategy and Behavior 9th Edition*. New York: Mc Graw Hill, 2015.
- Luthans, Fred. *Oranizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2008.
- , *Organizational Behavior an Evidence-Based Approach*. New York: McGraw Hill, 2011
- McShane, Steven L. Mary Ann Gliow, *Organizational Behavior Emerging Knowledge global Reality, 7th edition*. New York: McGrawl Hill.
- Nelson, Debra L. *Organization Behavior Foundations, Realities and Challenges*. Australia: Thomson South Western, 2006.
- Robins, Stephen P. Timothy A. Judge, *Organization Behavior 16th Edition*. England: Pearson, 2015.
- Sallis, Edward. *Total Quality Management In Education*. London: Philadelphia, 2002.
- Schermerhorn, JR, John W. *Introduction Management 12th edition*. Singapore: Wiley, 2013.
- Zeffane, Rachid. *“Comunication, commitment & Trust: Exploring the triad: International Journal Of Business And Management*. Vol. 6, No. 6, (diakses Mei 2016).