

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA ANGGOTA ORGANISASI MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Tania Rahma Dianti *¹
Christian Wiradendi Wolor ²
Marsofiyati ³

^{1,2} Universitas Negeri Jakarta

*e-mail: taniadianti12@gmail.com¹, christianwiradendi@unj.ac.id², marsofiyati@unj.ac.id³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja anggota Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. Tipe dari penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan pengukuran melalui skala ordinal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket yang diukur menggunakan skala likert dari suatu nilai antara satu sampai lima. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier, Teknik regresi yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji-T, uji-F, dan uji koefisien determinasi menggunakan program software SmartPLS 4.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, work communication, and work environment on the work ethic of members of the Jakarta State University Student Organization. The type of research carried out is using quantitative research methods with descriptive analysis with measurements using an ordinal scale. The data collection technique used is through a questionnaire which is measured using a Likert scale from a value between one and five. The data analysis technique used in this research is linear, regression techniques consisting of validity, reliability, normality, linearity, autocorrelation, multicollinearity, heteroscedasticity, T-test, F-test and coefficient of determination tests using the SmartPLS 4 software program.

Keywords : leadership style, work communication, work environment, and work ethic.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Keputusan Medikbud No.155/U/1998 Bab II mengenai Bentuk Organisasi Kemahasiswaan, Pasal 3 ayat (1) menyatakan bahwa di setiap perguruan tinggi terdapat satu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang mengawasi semua kegiatan kemahasiswaan. Oleh karena itu, Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) terbagi menjadi dua jenis, yaitu Organisasi Mahasiswa yang berbentuk Pemerintahan atau dikenal sebagai Organisasi Pemerintahan Mahasiswa UNJ (OPMAWA UNJ) yang memiliki fungsi Eksekutif atau Legislatif, dan Organisasi Mahasiswa yang berbentuk Unit Kegiatan Ekstrakurikuler atau disebut Unit Kegiatan Mahasiswa UNJ (UKM UNJ) yang meliputi kegiatan-kegiatan seperti penalaran dan keilmuan, minat dan hobi, usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa, serta kegiatan sosial untuk masyarakat.

Fenomena etos kerja di Indonesia masih belum merata. Pekerjaan masih dianggap rutin. Bahkan, bagi sebagian anggota organisasi pekerjaan bisa dianggap memberatkan dan mengekang, apalagi bagi mereka yang malas. Pemahaman pekerja terhadap etika kerja masih rendah. Hal ini juga yang tidak mendorong terciptanya etos kerja yang baik dan efektif. Kepemimpinan berperan sebagai kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin mempunyai peranan penting dalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan berhasil jika mempunyai pemimpin yang mempunyai visi masa depan yang baik sehingga mampu menyikapi perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi jalannya suatu organisasi, faktor penting lainnya seperti komunikasi kerja merupakan hal yang sangat penting karena di dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa orang yang memiliki pemikiran yang berbeda, maka dari itu pentingnya suatu masalah harus dikomunikasikan dengan baik, agar informasi dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya dapat tersampaikan seluruhnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, mengidentifikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Selain kemampuan kepemimpinan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja ini mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja pegawai. Motivasi dapat dipahami sebagai suatu proses di mana perilaku diberi energi dan diarahkan (Handoko, 2000).

Nitisemito (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja para anggota organisasi. Lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan ketika mereka melakukan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian Maulidia (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pra riset didapatkan bahwa etos kerja sangat berpengaruh penting dalam lingkungan kerja yang profesional yang dimana apabila melakukan etos kerja yang baik maka pekerjaan yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang terbaik. Sedangkan pada pernyataan lainnya mengenai gaya kepemimpinan yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti latar belakang budaya, pendidikan, atau pengalaman kerja." Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perwujudan perilaku manajer dalam kaitannya dengan kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi anggota untuk melaksanakan tugasnya, semakin banyak pengalaman atau jam terbang seorang pemimpin maka gaya kepemimpinan yang dilakukan juga dapat dikatakan jauh lebih baik dibandingkan pemimpin yang belum memiliki latar belakang dalam memimpin suatu organisasi.

Etos kerja yang dilakukan oleh karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja. Etos kerja sangat penting untuk diteliti karena sejalan dengan apa saja yang terjadi di dalam organisasi tersebut, etos kerja yang baik berarti feedback yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan, sedangkan etos kerja yang kurang maksimal bisa disebabkan oleh feedback yang kurang sesuai terhadap apa yang sudah dilakukan oleh anggota untuk organisasinya.

Sementara itu, perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sekar, Yunita, and Wahyu (2020). Pada jurnal "Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan". Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik. Penelitian yang bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Pegawai Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Bekasi. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 103 karyawan sebagai responden. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk melengkapi dari penelitian sebelumnya. Dari penjelasan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja terhadap anggota organisasi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta.

METODE

Desain Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang akan diteliti, maka desain penelitian ini merupakan penelitian kausal kmparatif karena penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui sebab akibat pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian *ex post facto* dimana penelitian ini berfokus meneliti tentang variabel yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yang semua informasi atau data yang

diperoleh diwujudkan dalam angka. Hasil penelitian ini berwujud data kuantitatif dianalisis dengan teknik statistik.

Tipe dari penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dengan pengukuran melalui skala ordinal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui angket atau kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah linier, Teknik regresi yang terdiri dari uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas, uji-T, uji-F, dan uji koefisien determinasi menggunakan program software SmartPLS 4.

Populasi dan Sampel

Adapun populasi (objek penelitian) yang digunakan adalah seluruh siswa Mahasiswa Fakultas Universitas Negeri Jakarta yang menjadi pengurus Organisasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling adalah teknik yang digunakan untuk mengidentifikasi dan memilih responden berdasarkan kriteria khusus untuk mendapatkan informasi yang paling tepat (Etikan, Musa, & Alkassim, 2016). Populasi yang akan diambil peneliti dalam sampel adalah 133 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen (Convergent)

Outer loadings mengacu pada koefisien yang mengukur sejauh mana setiap indikator (atau pertanyaan) dari variabel laten atau konstruk dapat "memuat" atau mengukur variabel laten tersebut dalam analisis faktor atau model struktural. Dalam analisis faktor, outer loadings menggambarkan seberapa baik setiap indikator merepresentasikan atau mengukur konstruk yang diwakili oleh faktor tersebut.

Inner Model

Tabel 1. Path Coeficient

	Path coefficients
X1. -> Y.	0.272
X2. -> Y.	0.182
X3. -> Y.	0.546

Berdasarkan data inner model, dapat dijelaskan bahwa didapatkan nilai patch coeficient gaya kepemimpinan terhadap etos kerja sebesar 0.272. Kemudian nilai patch coeficient komunikasi kerja terhadap etos kerja sebesar 0.182. Terakhir, nilai patch coeficient lingkungan kerja terhadap etos kerja sebesar 0.546.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Menurut Chin (1998), nilai R-square dikategorikan kuat apabila lebih dari 0,67, moderat jika lebih dari 0,33 tetapi lebih rendah dari 0,67 dan lemah jika lebih dari 0,19 tetapi lebih rendah dari 0,33.

Tabel 2. Uji Kebaikan Model

	R-square
Y.	0.972

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R-square pada variabel minat berwirausaha (Y) sebesar 0,972. Maka, dapat disimpulkan bahwa nilai R dalam penelitian ini dapat dikategorikan kuat.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Etos Kerja Anggota Organisasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (Y)

Pengujian pertama dilakukan untuk melihat variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap minat berwirausaha; Berdasarkan hasil pengujian dengan P-values 0.020 yang mana $<0,05$ maka hasil regresi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap etos kerja Anggota Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Analisis dapat dimulai dengan membahas bagaimana berbagai gaya kepemimpinan (misalnya, transaksional, transformasional, demokratis, otoriter, dll.) dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dapat mempengaruhi budaya kerja di organisasi. Misalnya, pemimpin yang mendorong kolaborasi dan inovasi akan cenderung membentuk budaya yang terbuka terhadap ide-ide baru.

Pemimpin yang dapat mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim cenderung mampu mempengaruhi etos kerja secara positif. Misalnya, dalam situasi krisis, pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan cepat dan memberikan arahan yang jelas. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi tingkat kohesivitas dalam tim dan hubungan interpersonal antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang dapat membangun hubungan yang baik dengan timnya cenderung membentuk lingkungan kerja yang harmonis.

Konsistensi dalam gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi etos kerja. Pemimpin yang konsisten dalam pendekatannya terhadap manajemen dan kepemimpinan cenderung membentuk lingkungan kerja yang stabil. Penting untuk mencatat bahwa efek dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dapat bervariasi tergantung pada berbagai faktor seperti industri, budaya organisasi, dan karakteristik anggota tim. Oleh karena itu, analisis harus mempertimbangkan konteks spesifik dari organisasi yang bersangkutan.

Pengaruh Komunikasi kerja (X2) Terhadap Etos Kerja Anggota Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (Y)

Pengujian kedua dilakukan untuk melihat variabel komunikasi kerja berpengaruh terhadap etos kerja; Berdasarkan hasil pengujian dengan P-values 0.007 yang mana $<0,05$ maka hasil regresi dapat disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap minat Etos Kerja Anggota Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Etos Kerja Anggota Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (Y)

Pengujian ketiga dilakukan untuk melihat variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap etos kerja; Berdasarkan hasil pengujian dengan P-values 0.000 yang mana $<0,05$ maka hasil regresi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Etos Kerja Anggota Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan (X1), komunikasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap etos kerja anggota organisasi pada mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, dapat disimpulkan hasil jika semakin tinggi pengaruh positif gaya kepemimpinan, komunikasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap etos kerja anggota organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang dirasakan oleh anggota organisasi. Pada variabel etos kerja (Y) terlihat indikator tertinggi adalah gaya kepemimpinan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yg terjadi dapat menyebabkan etos kerja anggota organisasi menurun dikarenakan kurangnya dukungan dan apresiasi. Artinya seorang pemimpin harus memperhatikan semua anggotanya, dan berlaku secara adil tanpa membedakan satu dengan yang lainnya. Selain gaya kepemimpinan indikator yang tertinggi lainnya adalah komunikasi kerja, komunikasi merupakan hal yang penting karena menyampaikan informasi dari pimpinan ke anggota maupun sebaliknya, apabila komunikasi tidak berjalan dengan baik, maka dapat menyebabkan suatu permasalahan yang

terjadi di dalam organisasi. Lingkungan kerja menjadi indikator yang tidak kalah penting dalam turun dan naiknya kinerja anggota. Lingkungan kerja yang memberikan peluang untuk pengembangan karir dan pertumbuhan profesional dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk berkinerja tinggi dan berkontribusi secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewanda Tasa S.Bagio Putri, Zaenul Muttaqien, and Erwin Syahputra. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Etos Kerja Karyawan Cv Biensi Fesyenindo Cabang Kediri." *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran Dan Penelitian Mahasiswa* 4(3):154-69. doi: 10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.399.
- Ferine, Kiki Farida, Reza Aditia, Muhammad Fitri Rahmadana, and Indri. 2021. "An Empirical Study of Leadership, Organizational Culture, Conflict, and Work Ethic in Determining Work Performance in Indonesia's Education Authority." *Heliyon* 7(7):e07698. doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07698.
- Fitriyani, Diyah, Ocky Sundari, Johnson Dongoran, Universitas Kristen, and Satya Wacana. 2019. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ETOS KERJA PEGAWAI." 8(1):24-34.
- Hariyanto, Didik, and Lina Nur Azizah. 2019. "Akulturasi Budaya Dan Etos Kerja Masyarakat Lokal Di Pasar Larangan Sidoarjo The Influence of Interpersonal Communication of Madurese Traders Against Cultural Acculturation and Work Ethics of Local Communities in Larangan Market of Sidoarjo." 7(2):68-74. doi: 10.21070/kanal.v.
- Larosa, Yoel Melsaro, Meiman Hidayat Waruwu, and Otanius Laia. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai." 1(1):124-30.
- Meriac, John P. 2015. "Examining Relationships among Work Ethic, Academic Motivation and Performance." *Educational Psychology* 35(5):523-40. doi: 10.1080/01443410.2014.895291.
- Mohammad, Jihad, Farzana Quoquab, and Rosmini Omar. 2016. "Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior among Malaysian Bank Employees: The Moderating Role of Islamic Work Ethic." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 224(August 2015):562-70. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.440.
- Muliati, Lisdewi. 2023. "PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH JENJANG KARIR DAN ETOS KERJA PADA PT ." 7(1):45-55.
- Sekar, Afifah, Tyna Yunita, and Novita Wahyu. 2020. "Peranan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan." *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik* 5(2):208-16.