

The Influence Of Leadership Style And Organizational Culture On The Work Ethic Of Cipta Grafika Employees

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Cipta Grafika

Imelda Amelia Widiastuti¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

wanta@ubpkarawang.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Companies are currently required to continue to develop and adapt in order to maintain their position in the market. Human resources have an important role in accelerating the progress of the company. Leadership style and organizational culture play a key role in advancing employee work ethic. The purpose of this study is to determine, analyze, and explain the influence of leadership style and Organizational culture on work ethic. The method in this study uses a quantitative approach. This study involved all Cipta Grafika employees who were the population, where the sample taken was 60 people using the non-probability sampling method and saturated sampling technique. Data were obtained by distributing questionnaires to Cipta Grafika employees using google form. The results of the study indicate a relationship between leadership style variables and organizational culture, no significant partial influence was found from leadership style on work ethic, there was a significant partial influence from organizational culture variables on work ethic, and both showed a positive influence simultaneously on work ethic. The implication of this study is that Cipta Grafika needs to further develop its organizational culture.

Keywords: Leadership Style, Organizational culture, Work Ethic.

ABSTRAK

Perusahaan saat ini dituntut untuk terus berkembang dan beradaptasi agar dapat mempertahankan posisinya di pasar. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mempercepat kemajuan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memegang peranan kunci dalam memajukan etos kerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan semua karyawan Cipta Grafika yang menjadi populasi, di mana sampel yang diambil berjumlah 60 orang menggunakan metode *non-probability* sampling serta teknik sampling jenuh. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Cipta Grafika menggunakan *google form*. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, tidak ditemukan pengaruh signifikan secara parsial dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja, terbukti adanya pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap etos kerja, dan keduanya menunjukkan pengaruh positif secara simultan terhadap etos kerja. Implikasi dari penelitian ini adalah Cipta Grafika perlu lebih mengembangkan budaya organisasinya.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etos Kerja.

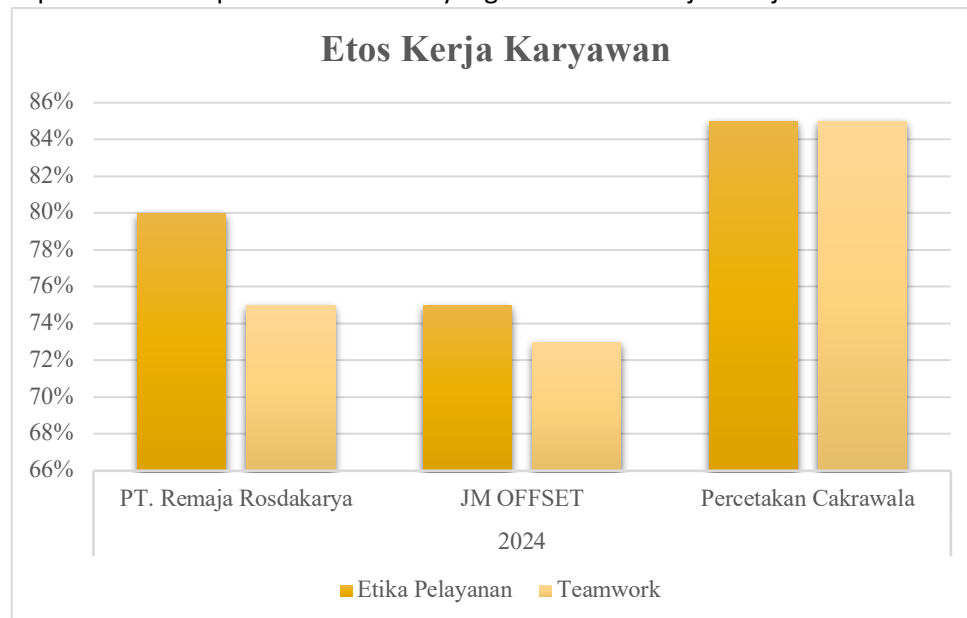
1. Pendahuluan

Perusahaan dituntut untuk terus berkembang dan beradaptasi guna mempertahankan posisinya di pasar. Industri percetakan saat ini khususnya di Jawa Barat dipenuhi oleh transformasi digital. Perkembangan teknologi telah mengubah lanskap bisnis percetakan secara fundamental Prasetyo et al., (2023). SDM merupakan elemen yang sangat krusial dalam proses perkembangan suatu perusahaan Sihabudin et al., (2021).

Salah satu unsur agar kerja secara profesional dalam sumber daya manusia adalah etos kerja karyawan. Dewanda Tasa S.Bagio Putri et al., (2022:155). Etos kerja pada perusahaan

percetakan di Jawa Barat salah satunya Cipta Grafika kini lebih berfokus pada keseimbangan antara pemanfaatan teknologi, dan peningkatan kesejahteraan karyawan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil penelitian awal dengan observasi dan wawancara di Percetakan Cipta Grafika, mengungkapkan beberapa masalah yang di hadapi oleh karyawan terkait etos kerja karyawan, yaitu kurang adanya inisiatif dan semangat kerja karyawan, serta kurangnya pemahaman konsep budaya organisasi, yang dimana budaya organisasi tercipta dari gaya kepemimpinan owner Cipta Grafika sendiri yang menanamkan ajaran-ajaran islam di dalamnya.



Gambar 1. Grafik Penilaian Etos Kerja Karyawan Perusahaan Percetakan di Jawa Barat Pada Tahun 2024

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024

Adanya permasalahan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdampak sangat sensitif karena menjadi kriteria utama bagi karyawan untuk mencapai etos kerja yang baik. Jika gaya kepemimpinan dan budaya organisasi rendah, maka etos kerja karyawan juga akan rendah. Selanjutnya, latar belakang permasalahan ini diperkuat oleh data etos kerja perusahaan percetakan di Jawa Barat sebagai grafik berikut :

Upaya meningkatkan etos kerja memerlukan gaya kepemimpinan yang sesuai. Tanpa kehadiran pimpinan, pelaksanaan yang ditugaskan tidak akan berjalan dengan efektif. Setiap gaya kepemimpinan memainkan peran utama dalam membangun hubungan dengan bawahan Nandang et al., (2021:62). Kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki keterkaitan yang saling terkait, karena setiap manajer menerapkan gaya kepemimpinan yang unik sehingga membentuk budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan kepemimpinan organisasi. Contoh ini ibarat dua sisi mata uang yang nilainya sama Dwi Arini Mandasari & Helmi Buyung Aulia Safrizal (2023:116).

Selain gaya kepemimpinan, faktor yang mempengaruhi etos kerja selanjutnya yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi selalu ada di sekitar kita dan terbentuk melalui interaksi antara pemimpin dan orang lain. Asumsi ini membuat lebih menarik untuk di teliti dan dipelajari tentang budaya organisasi secara mendalam Sekar et al., (2020:208).

Tiap perusahaan/organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda sesuai dengan gaya kepemimpinan perusahaan tersebut. Seperti beberapa karyawan Cipta Grafika merasa kurang memahami budaya organisasi yang telah ditentukan.

Penting bagi Cipta Grafika untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan serta budaya organisasi dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Cipta Grafika merupakan perusahaan percetakan CV yang berkantor pusat di Karawang. Perusahaan tersebut memiliki tiga cabang di Karawang, diantaranya berada di Jl. Sedap Malam No. 3 Nagasari, Kec. Karawang Barat. Menyediakan produk pelayanan seperti digital printing, merchandise, serta seluruh kebutuhan kantor seperti meja, kursi, laci kantor, dan alat tulis kantor.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu oleh Fauziah et al., (2023:465), hasil analisis mengungkapkan dimana budaya organisasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi etos kerja karyawan di PT. Bumi Mineral Sulawesi. Budaya organisasi dalam tingkat tertentu juga berkontribusi terhadap peningkatan etos kerja karyawan. Hasil peneliti terdahulu Dewanda Tasa S.Bagio Putri et al., (2022:166) mengungkapkan secara parsial gaya kepemimpinan mempengaruhi etos kerja karyawan ditunjukkan dengan besaran nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Hasil analisis peneliti terdahulu lainnya yaitu Rui & Qi, (2021:9) menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak negatif pada etos kerja.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung dan wawancara. Penelitian ini memiliki judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja Karyawan Cipta Grafika”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja di Percetakan Cipta Grafika.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan seberapa besar korelasi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Percetakan Cipta Grafika.
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Cipta Grafika secara parsial.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Cipta Grafika secara parsial.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan di Percetakan Cipta Grafika secara simultan.

2. Tinjauan Pustaka

Perusahaan/organisasi akan selalu meningkatkan kemampuan manajemen nya agar menjadi lebih baik, seperti pada perusahaan percetakan Cipta Grafika yang berada di Karawang. Manajemen adalah proses perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan (P3) sumber daya yang diperlukan guna meraih pertumbuhan organisasi secara efisien dan efektif. (Usman Husaini, 2023:5).

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah manajemen yang fokus menangani peran dan keterkaitan orang-orang disetiap perusahaan Ramdhan, (2021:11). Menurut Wanta et al., (2024:1619) msdm adalah sebagai pembentukan struktur sistem yang efektif dalam organisasi dengan tujuan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia untuk keuntungan organisasi. Menurut Sutrasna, (2023:49) msdm diartikan sebagai “suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling*”.

Berdasarkan pandangan para ahli di atas, disimpulkan bahwa msdm merupakan campuran antara pengetahuan dan estetika yang bertujuan mengelola hubungan serta peran tenaga kerja untuk memberikan kontribusi yang efektif dan efisien dalam mencapai *goals* perusahaan.

Etos Kerja

Etos kerja merupakan sebagai semangat yang mendorong individu atau kelompok, mencerminkan keyakinan dan komitmen mereka dalam melaksanakan tugas C.A. Tangkudung & R.N. Taroreh, (2021:1382). Menurut Sudirman, (2020:18) dari bahasa Yunani (*ethos*) merujuk pada tingkah laku, jati diri, kecenderungan, karakter, dan kepercayaan seseorang terhadap sesuatu. Menurut Kuncono, (2021:13) etos kerja merupakan ciri khas individu atau sekelompok orang dalam menjalani tugas mereka, nilai-nilai ini berlandaskan pada etika kerja yang diandalkan, serta terwujud melalui tindakan dan komitmen di lingkungan profesional.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah diuraikan diatas, etos kerja diartikan sebagai perilaku kerja yang mengandung prinsip-prinsip yang hendak dicapai.

Indikator etos kerja menurut Kuncono, (2021:20) yaitu, pengendalian diri (*self controled*), optimisme, dan percaya diri.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menggambarkan perilaku dan strategi yang berasal dari gabungan filosofi, keahlian, karakter, dan sikap. Seorang pemimpin kerap menggunakan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi prestasi kerja bawahannya Pratama, (2022:745). Gaya kepemimpinan yaitu kebiasaan yang diterapkan individu untuk berupaya memengaruhi tindakan individu lainnya Sundari, (2022:68). Menurut Iswahyudi, (2023:196), kepemimpinan merupakan cara manajer mempengaruhi karyawan mereka untuk bertindak dengan cara yang produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemahaman para ahli di atas, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tindakan dan strategi yang dipakai oleh pimpinan yang bertujuan memotivasi bawahannya untuk mengikuti perintahnya guna mewujudkan sasaran organisasi.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Sundari, (2022:93) yaitu sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

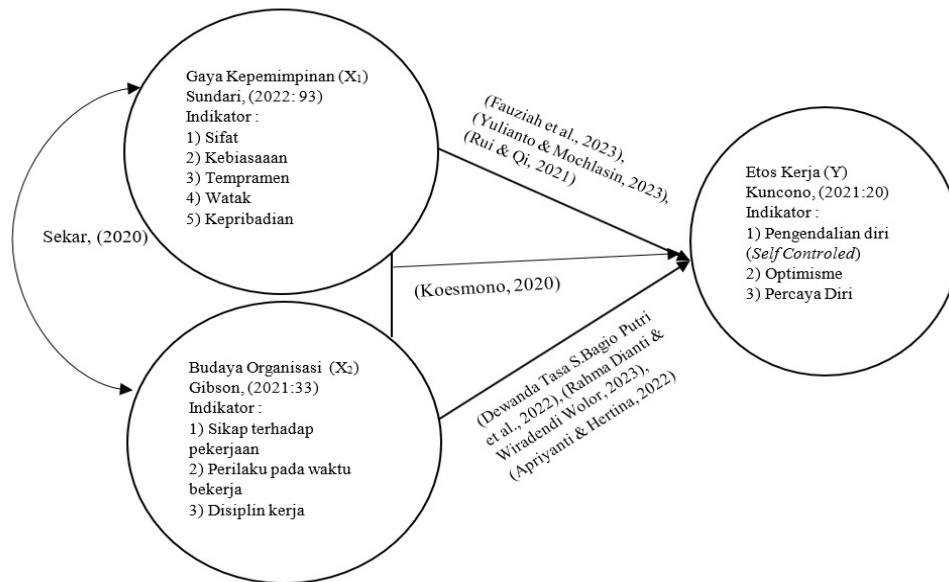
Budaya Organisasi

Menurut Wildana et al., (2024:181), budaya organisasi merupakan perwujudan yang nyata dari nilai-nilai yang dianut dan gagasan bertujuan untuk menentukan struktur perusahaan dan memengaruhi perilaku karyawan. Disebut sebagai "budaya organisasi" diartikan sebagai nilai-nilai, asumsi, sikap, dan standar perilaku dan tindakan yang membuat suatu organisasi unik. Sukmara, (2023:1). Sedangkan menurut Gibson, (2021:32) budaya organisasi diartikan sebagai simbol, bahasa, ideologi, ritual, skrip organisasi yang berasal dari skrip pribadi pendiri organisasi atau pemimpin.

Berdasarkan pemahaman uraian tersebut, bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi terdiri dari nilai, keyakinan, dan sikap yang menjadi ciri khas dan dianut oleh karyawan pada suatu organisasi.

Menurut Gibson, (2021:33) budaya organisasi memiliki beberapa indikator, yaitu : sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja, dan disiplin kerja.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber : Penulis, 2024.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir diatas, hipotesis umum yang akan disajikan dalam analisis jalur (*path analys*) yakni "Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Etos Kerja (Y) dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat korelasi signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap etos kerja karyawan Cipta Grafika secara parsial.
3. Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan Cipta Grafika secara parsial.
4. Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan Cipta Grafika secara simultan.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini metode yang dipakai adalah analisis deskriptif, verifikatif dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis jalur (*path analys*). Jumlah populasi sebanyak 60 orang karyawan percetakan Cipta Grafika. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh, maka sampel berasal dari semua anggota populasi Sugiyono, (2019). Metode yang diterapkan dalam pengumpulan data berasal dari data primer dan sekunder. Data primer didapat melalui observasi langsung, wawancara, dan pengisian kuesioner, sedangkan untuk data sekunder didapat dari sumber seperti buku, jurnal, artikel ilmiah terdahulu, dan artikel online. Penelitian ini mendapatkan data yang kemudian olah data dengan bantuan *software* SPSS 26. Dalam penelitian ini, data diolah menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²).

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Berdasarkan data karakteristik responden, dapat diketahui bahwa 60 responden (100%) merupakan karyawan Cipta Grafika. Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 25 responden (42,37%) adalah laki-laki dan 34 responden (57,63%) adalah perempuan. Hal ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh perempuan. Adapun dilihat dari umurnya

menunjukkan dibawah 22 tahun sebanyak 24 orang, dan yang paling tinggi yaitu berusia 23-40 sebanyak 36 orang (60%). Berdasarkan lama bekerja <1 tahun sebanyak 27 orang, 2-10 tahun sebanyak 30 orang, dan 11-20 tahun sebanyak 3 orang (5%).

Uji Validitas

Berdasarkan pengolahan uji validitas pada ketiga variabel antara gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan etos kerja (Y) bahwa setiap indikator yang digunakan untuk menilai variabel tersebut menghasilkan r_{hitung} yang lebih tinggi dari nilai r_{tabel} yaitu 0,254 dinyatakan valid untuk seluruh indikator.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian uji reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari tiga variabel penelitian ini menunjukkan > 0,60. Dapat dikatakan bahwa pernyataan dari responden dalam kuesioner penelitian ini dapat dipercaya atau dengan kata lain hasil jawaban dari kuesioner memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Analisis Deskriptif

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) yang mencakup 10 butir pernyataan dengan rata-rata total 4,25, pernyataan $X_{1.7}$ dengan mean tertinggi yaitu sebesar 4,27 berada di kriteria sangat puas dan pernyataan $X_{1.8}$ dengan mean terendah yaitu sebesar 4,17 pada kriteria puas.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Hasil analisis deskriptif menunjukan pernyataan variabel budaya organisasi (X_2) berisi 10 butir pernyataan dengan rata-rata total 4,19, pernyataan $X_{2.2}$ dengan mean tertinggi yaitu sebesar 4,28 berada di kriteria sangat puas dan pernyataan $X_{2.9}$ dengan mean terendah yaitu sebesar 4,1 pada kriteria puas.

3. Etos Kerja (Y)

Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa pernyataan variabel etos kerja (Y) yang berisi 10 butir pernyataan dengan rata-rata total 4,20, pernyataan Y.5-Y.8 dengan mean tertinggi yaitu sebesar 4,3 pada kriteria puas dan pernyataan Y.2 dengan mean terendah yaitu sebesar 4 pada kriteria puas.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan SPSS 26 diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,086 > 0,05 hal tersebut menyatakan bahwa datanya didistribusikan secara normal dengan jumlah sampel yang diuji sebanyak 60 responden.

Analisis Verifikatif

Korelasi Antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan Budaya Organisasi (X_2)

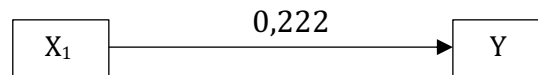
Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah 0,903, yang menunjukkan jika keduanya berada dalam kategori yang sangat kuat, dengan nilai interval 0,80 – 1,000.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Hasil analisis menyatakan koefisien jalur variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) dengan penjelasan koefisien jalur seperti berikut:

a. Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

Besarnya kontribusi langsung menunjukkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap etos kerja (Y) yaitu 0,222.



Gambar 3. Koefisien Jalur X_1 Terhadap Y

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024.

Hasil koefisien determinasi yang telah dihitung yaitu sebesar 4,92% artinya gaya kepemimpinan mampu mempengaruhi etos kerja sebesar 4,92% sedangkan sebesar 95,08% dipengaruhi oleh variabel lain. Perhitungan lebih jelas mengacu pada pengaruh langsung maupun tidak langsung dari gaya kepemimpinan terhadap etos kerja dapat diketahui seperti tabel 1, berikut :

Tabel 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Etos Kerja (Y)

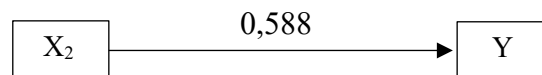
Variabel	Interpretasi	Perhitungan	Hasil
Gaya Kepemimpinan	Pengaruh Langsung	$0,222^2$	0,0492
	Pengaruh Tidak Langsung X_2	$0,222 \times 0,588 \times 0,903$	0,1178
Total Pengaruh			0,1670

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26, 2024.

Pada tabel diatas, menunjukkan besaran jumlah total pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap etos kerja (Y) sebesar 0,1670 atau sebesar 16,70%.

b. Koefisien Jalur Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)

Besarnya kontribusi secara langsung variabel budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) yaitu sebesar 0,588 dengan penulisan persamaannya :



Gambar 4. Koefisien Jalur X_2 Terhadap Y

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024.

Nilai koefisien determinasi telah dihitung yaitu sebesar 34,57% artinya budaya organisasi mampu mempengaruhi etos kerja dengan nilai 34,57% sedangkan nilai 65,43% dipengaruhi oleh variabel lain. Perhitungan lebih jelas mengacu pada pengaruh langsung maupun tidak langsung dari budaya organisasi terhadap etos kerja terlihat pada tabel 2, sebagaimana ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)

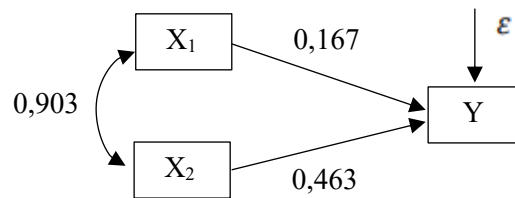
Variabel	Interpretasi	Perhitungan	Hasil
Budaya Organisasi	Pengaruh Langsung	0,588	0,3457
	Pengaruh Tidak Langsung X_1	$0,588 \times 0,222 \times 0,903$	0,1178
Total Pengaruh			0,4635

Sumber : Hasil Pegolahan Data SPSS 26, 2024.

Tabel diatas menyatakan bahwa total besaran pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) bernilai 0,4635 atau bernilai sebesar 46,35%.

c. Koefisien Jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)

Secara simultan pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) dapat ditunjukkan pada visualisasi gambar 5, sebagai berikut :



Gambar 5. Koefisien Jalur X_1 dan X_2 Terhadap Y

Sumber : Hasil olah data peneliti, 2024.

Berdasarkan gambar 5, dapat diketahui nilai koefisien jalur yang terbesar yaitu pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) bernilai 0,463 dan nilai koefisien jalur terendah yaitu pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap etos kerja (Y) bernilai 0,167.

Berdasarkan interpretasi tersebut, dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi merupakan variabel dengan pengaruh terbesar terhadap variabel etos kerja dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Persamaan jalur pada penelitian ini dapat dirumuskan dengan hasil seperti berikut.

$$Y = 0,167 X_1 + 0,463 X_2 + pY\epsilon$$

Keterangan :

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

Y = Etos Kerja

ϵ = Variabel lain yang tidak diteliti tetapi mempengaruhi Y

Berikut merupakan tabel ringkasan yang menyajikan nilai pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2), terhadap etos kerja (Y).

Tabel 3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Etos Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
			X_1	X_2	
Gaya Kepemimpinan	X_1Y	0,0492		0,1178	0,167
Budaya Organisasi	X_2Y	0,3457	0,1178		0,4635
Total Pengaruh					0,6305
Pengaruh Variabel Lain (ϵ)					0,3695

Sumber : Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2024.

Jumlah total pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) secara simultan memiliki pengaruh sebesar 0,6305 atau mampu mempengaruhi variabel etos kerja (Y) bernilai 63,05% dan sebesar 0,3695 atau sebanyak 36,95% dipengaruhi variabel tambahan diluar yang tidak menjadi fokus penelitian ini.

Koefisien Determinasi R^2

Nilai $R Square$, dalam penelitian ini bernilai 0,617. Hal ini mengungkapkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berkontribusi dengan pengaruh senilai 61,7% terhadap variabel etos kerja (Y). Sementara yang tersisa berasal dari variabel tambahan diluar yang tidak menjadi fokus penelitian.

Pengujian Hipotesis

1. Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah 0,903. Dari hasil yang didapat diketahui nilai t_{hitung} 0,903 < t_{tabel} 2,001,

maka dinyatakan terdapat korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di Cipta Grafika.

2. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji menunjukkan nilai sig dari pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap etos kerja (Y) adalah $0,242 > 0,05$ atau t hitung $1,183 < t$ tabel $2,001$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa H_2 ditolak, yang menandakan tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap etos kerja (Y) secara parsial.

Hasil uji menyatakan nilai sig dari pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) sebesar $0,003 < 0,05$ atau t hitung $3,135 > t$ tabel $2,001$. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa H_3 diterima sehingga menandakan adanya pengaruh antara budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) secara parsial.

3. Uji Simultan (Uji F)

Diperoleh nilai signifikasi dari pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung adalah $48,569 > F$ tabel $3,16$. Kesimpulannya, H_4 diterima, yang berarti kedua variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi etos kerja (Y) secara simultan.

Pembahasan

Pembahasan Deskriptif

Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada analisis deskriptif terdapat angka rata-rata total senilai $4,25$ dan terdapat di skala interval $4,21 - 5,00$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Cipta Grafika pada kriteria “sangat puas”, dengan tanggapan responden berindikator pada variabel gaya kepemimpinan menghasilkan nilai tertinggi sebesar $4,27$. Sama dengan pernyataan $X_{1.7}$ dengan mean tertinggi yaitu $4,27$ dengan kriteria “sangat puas” dan pernyataan $X_{1.8}$ dengan mean terendah yaitu $4,17$ pada kriteria “puas”.

Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata total sebesar $4,19$ dan terdapat di rentang skala dengan interval $3,41 - 4,20$ menunjukkan bahwa budaya organisasi di Cipta Grafika pada kriteria “puas”, dengan tanggapan responden berindikator pada variabel budaya organisasi menghasilkan nilai tertinggi sebesar $4,28$. Sama dengan pernyataan $X_{2.2}$ dengan mean tertinggi yaitu $4,28$ pada kriteria “sangat puas” dan pernyataan $X_{2.9}$ dengan mean terendah yaitu $4,1$ pada kriteria “puas”.

Etos Kerja

Variabel etos kerja dalam analisis deskriptif terdapat nilai rata-rata total sebesar $4,20$ dan terletak di rentang skala dengan interval $3,41 - 4,20$ menunjukkan bahwa etos kerja di Cipta Grafika pada kriteria “puas”, dengan jawaban responden berindikator pada variabel etos kerja mendapatkan nilai tertinggi sebesar $4,3$. Sama dengan pernyataan pernyataan Y_{5-8} dengan mean tertinggi yaitu $4,3$ pada kriteria “puas” dan pernyataan $Y_{2.2}$ dengan mean terendah yaitu 4 pada kriteria “puas”.

Pembahasan Verifikatif

Korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Korelasi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memperoleh besaran nilai koefisien sebesar $0,903$ yang dapat diartikan bahwa termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Nilai positif pada koefisien yang dihasilkan dapat diartikan jika gaya kepemimpinan

meningkat maka budaya organisasi juga ikut meningkat dan begitupun sebaliknya jika budaya organisasi meningkat maka gaya kepemimpinan juga ikut meningkat.

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat keterangan dalam pengujian parsial, gaya kepemimpinan tidak berkontribusi secara signifikan terhadap etos kerja. Hasil perhitungan tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai total pengaruh sebesar 0,1670 atau sebesar 16,7%. Artinya, gaya kepemimpinan dan etos kerja tidak terbukti secara signifikan. Serta nilai t_{hitung} yang didapat yaitu sebesar 1,183 dan dapat diartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $1,183 < 2,001$. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel etos kerja (Y) mempunyai arah yang positif tetapi tidak signifikan. Sementara itu, untuk nilai perolehan signifikasi yaitu $0,242 > 0,05$. Dengan demikian, penelitian ini memiliki hipotesis tidak diterima, yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan indikator-indikatornya dapat dikatakan belum cukup berpengaruh terhadap variabel etos kerja (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rui & Qi, (2021) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi etos kerja.

Pengaruh Parsial Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh terdapat keterangan secara parsial budaya organisasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap etos kerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya pengujian secara parsial, di mana diperoleh nilai total pengaruh sebesar 0,4635 atau sebesar 46,35%. Artinya, peningkatan budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan etos kerja. Serta Nilai t_{hitung} yang didapat yaitu sebesar 3,135 dan dapat diartikan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $3,135 > 2,001$. Sehingga, dapat dinyatakan hubungan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap variabel etos kerja (Y) memiliki arah positif. Sementara itu, untuk nilai perolehan signifikasi senilai $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian menandakan bahwa hipotesis ini diterima, berarti variabel budaya organisasi (X_2) dengan indikator-indikatornya diyakini berpengaruh terhadap variabel etos kerja (Y) secara signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fauziah et al., (2023) mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan PT. Bumi Mineral Sulawesi.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil yang diperoleh didapatkan keterangan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap etos kerja secara simultan. Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan adanya nilai total pengaruh sebesar 0,6305 atau sebesar 63,05%. Serta nilai F_{hitung} yang didapat yaitu sebesar 48,569 dan dapat diartikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai $48,569 > 3,16$. Memperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan sebesar 61,7% dari pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja secara simultan. Sedangkan senilai 38,3% dipengaruhi oleh variabel tambahan diluar yang bukan fokus pada penelitian ini. Sehingga, penelitian ini memiliki hipotesis diterima, yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) dengan indikator-indikatornya diyakini berpengaruh signifikan terhadap variabel etos kerja (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Sekar et al., (2020) terdapat hasil uji simultan yang menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memengaruhi secara simultan terhadap etos kerja karyawan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dapat ditarik kesimpulan :

1. Gaya kepemimpinan di Cipta Grafika menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan responden merasa sangat puas, serta budaya organisasi dan etos kerja ditemukan hasil puas.
2. Menunjukkan bahwa korelasi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, dimana hasil tersebut dapat diartikan jika gaya kepemimpinan meningkat maka budaya organisasi juga turut naik dan begitupun sebaliknya jika budaya organisasi meningkat maka gaya kepemimpinan juga ikut meningkat.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan etos kerja (Y) karyawan Cipta Grafika. Artinya dapat dikatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap etos kerja.
4. Menunjukkan bahwa pengaruh secara parsial dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X_2) dengan etos kerja (Y) karyawan Cipta Grafika. Artinya dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi etos kerja.
5. Menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap etos kerja (Y) karyawan Cipta Grafika. Artinya dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap etos kerja karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini dapat menyajikan sebuah informasi dan gambaran pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja. Diharapkan menjadi suatu referensi penelitian untuk peneliti selanjutnya.

1. Perusahaan harus tetap mengembangkan budaya organisasi yang lebih kuat dan efektif.
2. Perusahaan perlu memperkuat budaya organisasi untuk menjaga motivasi, integritas, dan meningkatkan komunikasi serta kerja sama antar departemen.
3. Perusahaan perlu mengevaluasi gaya kepemimpinan dengan fokus pada komunikasi, keterbukaan, dan umpan balik untuk mempengaruhi etos kerja karyawan secara signifikan.
4. Perlunya penguatan budaya organisasi yang mendukung produktivitas, komitmen, dan lingkungan kerja kondusif untuk meningkatkan etos kerja.
5. Perusahaan dapat mengintegrasikan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam kebijakan SDM, karena perbaikan kedua aspek ini secara bersamaan akan meningkatkan etos kerja dan kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- C.A. Tangkudung, & R.N. Taroreh. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(1), 1382–1391.
- Dewanda Tasa S.Bagio Putri, Zaenul Muttaqien, & 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), 154–169. <https://doi.org/10.51903/jurnalmahasiswa.v4i3.399>
- Dwi Arini Mandasari, & Helmi Buyung Aulia Safrizal. (2023). Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan : Literature Review. *JUMBIWIRA : Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 2(2), 115–132. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v2i2.767>
- Fauziah, N. A., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi. *Publik: Jurnal*

- Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 457–467.
<https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.661>
- Gibson, J. L. (2021). *Organizational (Behavior, Structure, Processes)*. The McGraw-Hill Companies.
- Iswahyudi, M. S. (2023). *Gaya Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Kuncono, O. S. (2021). *Melihat Etos Kerja Perusahaan Pelayanan*. (SPOC) Study Park Of Confucius.
- Nandang, Asep Jamaludin, & Wanta. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Pada Bagian Quality Control Assy Di Pt. Xxx. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 60–80.
<https://doi.org/10.36805/manajemen.v6i2.1899>
- Peran, P., Dan, K., Organisasi, B., Kinerja, T., Pt, K., Nbp, B. P. R., Akmal, M., Faiz, R., Hidayaty, D. E., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *THE INFLUENCE OF LEADERSHIP ROLES AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT BPR NBP 32 KARAWANG Lembaga Hasil Capaian NPL tahun berdampak pada kinerja karyawan*. 7, 1617–1628.
- Prasetyo, S., Rahayu, B., Anbiya, Z., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., & Sandi, H. (2023). Tantangan Dan Peluang Msdm Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dalam Industri Percetakan Ariez. *Cross-Border*, 6(2), 950–957.
- Pratama, S. A. (2022). Literature Review The Effect of Leadership Style and Work Culture on Job Satisfaction and Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 3(5), 743–753.
- Ramadhan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pascal Books.
- Rui, J., & Qi, L. X. (2021). The Trickle-Down Effect of Authoritarian Leadership on Unethical Employee Behavior: A Cross-Level Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.550082>
- Sekar, A., Yunita, T., & Wahyu, N. (2020). Peranan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap etos kerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 5(2), 208–216.
- Sihabudin, Buana, U., Karawang, P., & Koresponden, P. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 5, 701–707.
- Sudirman, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv Unit Kebun Timur. *Tamwil*, 5(1), 17.
<https://doi.org/10.31958/jtm.v5i1.2277>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmara, A. R. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sundari, A. (2022). *Kepemimpinan (Leadership)*. Academia Publication.
- Sutrasna, Y. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Jejak, anggota IKAPI.
- Usman Husaini. (2023). *Manajemen (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) Edisi 4* (4th ed.). PT Bumi Aksara.
- Wildana, S. N., Raya Telang, J., Utm, K., & Box 02 Kamal-Bangkalan, P. O. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review Mochammad Isa Anshori Universitas Trunojoyo Madura. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 179–194. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2341>