

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN
PADA ARJUNA HOLDING COMPANY
DI DENPASAR**

OLEH :

PUTU NILA YULIANTINI

ABSTRAKSI

Dalam usaha meningkatkan pengembangan karir karyawan, Arjuna Holding Company di Denpasar memberikan perhatian terhadap pentingnya gaya kepemimpinan dan kesejahteraan karyawan. Namun demikian, adanya kebijakan dan beberapa masalah yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, maka peneliti sangat tertarik untuk meneliti lebih jauh pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : bagaimana pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar? Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar. Semua populasi diambil sebagai sampel yaitu sebanyak 38 orang karyawan, atau dalam hal ini disebut sensus. Teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data analisis dengan : analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, F-test, t-test.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar, yang ditunjukkan oleh persamaan garis regresi linier berganda diperoleh $Y = 21,374 + 0,237 X_1 + 0,276 X_2$. Hal ini berarti bahwa meningkatnya pengembangan karir karyawan dipengaruhi secara serempak oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil F-test diperoleh F-hitung sebesar 127,666 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,27 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan/serempak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (hipotesis terbukti). Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar, yang ditunjukkan oleh hasil t-test diperoleh t_1 hitung diperoleh sebesar 14,054 dan t_2 -hitung=10,333 lebih besar daripada t-tabel sebesar

1,690 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (hipotesis terbukti).

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir Karyawan

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha di pasar domestik maupun pasar internasional kini terjadi hampir di semua bidang usaha di pulau Bali salah satunya. Dengan kekentalan adat istiadat dan budayanya menjadikan pulau Bali menjadi destinasi pengembangan pariwisata di Indonesia. Sebagai daerah pariwisata Bali mempunyai daya tarik tersendiri untuk dikunjungi. Tak hanya orang asing/turis yg tertarik untuk mengunjungi Bali. Pengusaha-pengusaha pun berlomba2 utk mengembangkan bisnisnya di Bali. Tidak dipungkiri dengan banyaknya wisatawan yang berkunjung membuat pulau Bali padat akan penduduk. Di Denpasar setiap harinya selalu terlihat pemandangan kemacetan. Mobil adalah salah satu penyebab terjadinya kemacetan di Denpasar, dengan situasi seperti itu kemungkinan mobil bergesekan dgn mobil lain semakin besar. Hal ini menjadi pertimbangan bagi pengemudi utk memberikan perlindungan pada mobil mereka, salah satunya dgn mengasuransikan mobil mereka.

Asuransi mobil memerlukan rekanan bengkel yang handal dlm bidangnya. Salah satu bengkel rekanan Asuransi adalah Car Autometallic. Car autometallic dirasa mampu utk memenuhi segala syarat2 yg ditetapkan asuransi. Tdk hny pengerjaan kerusakan pada mobil, administrasi klaim bengkel Car Autometallic juga mempunyai bagian administrasi tersendiri yang bernama Arjuna Holding Company. Arjuna Holding Company adalah suatu perusahaan yang merupakan induk dari beberapa bengkel salah satu diantaranya adalah Car Autometallic. Dimana segala keperluan administrasi yang terjadi di bengkel dikerjakan pada Arjuna Holding Company. Selanjutnya Arjuna Holding Company berekanan dengan beberapa asuransi yang ada di Denpasar. Hal ini karena Arjuna Holding Company dirasa cukup mampu mengikuti aturan maupun syarat-syarat yang ditetapkan oleh asuransi. Kesemuanya ini tidak terlepas dari peran aktif dari semua karyawan. Seiring dengan berjalannya waktu tentu ada kendala-kendala yang terjadi di dalam perusahaan. Berdasarkan informasi yang didapat pada perusahaan bahwa hampir setiap bulan selalu ada karyawan yang keluar maupun yang masuk dalam perusahaan. Melihat keadaan seperti tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar?
- b. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar?
- b. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company di Denpasar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana pertimbangan dalam mengambil kebijakan instansi khususnya yang berhubungan dengan pengembangan karir karyawan di dalam memajukan suatu perusahaan.

II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Gaya kepemimpinan

Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan karakteristik kelompok yang sangat penting, menurut (Jusup Irianto, 2001 : 61) menyatakan bahwa pemimpin berperan memberikan pengaruh pada organisasi baik dalam kelompok formal, seorang pemimpin dapat menggunakan kekuasaan yang dilegitimasi dan sah, artinya : seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk memberikan penghargaan atau memberikan hukuman bagi anggota-anggota yang tidak menaati peraturan ataupun perintah yang diberikan. Namun terkadang tidak ditemukan pemimpin yang formal maupun dalam sebuah kelompok yang formal.

2.1.2. Pengertian Budaya Organisasi

Schein (1991 : 14) menyatakan bahwa, Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa.

2.1.3. Contoh- contoh Budaya Organisasi

Mangkunegara (2005 : 116) menyatakan bahwa pelaksanaan operasional kegiatan usaha , pemimpin organisasi harus mampu mematuhi sistem nilai dan norma-norma yang berlaku

2.1.4. Pengertian Pengembangan Karir

Mondy, R. Wayne (2008), menyatakan bahwa pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan oleh organisasi.

2.1.5. Tujuan Pengembangan Karir

Aris Sunand (2009:104) menyatakan bahwa, pengembangan karir seseorang memiliki tujuan, yang mana bertujuan untuk menyiapkan pegawai/karyawan agar siap dalam memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang.

2.1.6. Jalur Pengembangan Karir

Menurut Gorda (2004:153-154) menyatakan bahwa, jalur pengembangan karir dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jalur, yaitu :

1. Peranan karyawan dalam pengembangan karir

Peranan karyawan merupakan suatu hal penting dalam pengembangan karir. Mereka harus mampu menunjukkan berbagai kemampuan dirinya baik yang menyangkut aspek kemampuan konseptual, kemampuan hubungan manusiawi, maupun kemampuan

teknisnya dalam hal memberikan sumbangan kepada perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

2. Peranan perusahaan dalam pengembangan karir

Perusahaan mempunyai kepentingan untuk merumuskan secara jelas perencanaan dan pengembangan karir karyawannya. Kejelasan ini erat hubungannya dengan senang-tidaknya karyawan melaksanakan pekerjaan di perusahaan tersebut.

2.1.7. Bentuk–Bentuk Perusahaan

Bentuk-bentuk perusahaan di Indonesia menurut Gendon (2013)

terdiri dari:

- | | |
|----------------------------|-------------|
| a. Perusahaan Perseorangan | e. Koperasi |
| b. Persekutuan Firma (Fa) | f. Yayasan |
| c. Persekutuan Komanditer | g. BUMN |
| d. Perseroan Terbatas | h. BUMD |

III. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Arjuna Holding Company di Denpasar yang terletak di Jl Sekar Tunjung No. 99 Gatot Subroto Timur, Kodya Denpasar. Objek penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir karyawan.

3.2 Identifikasi Variabel

Pada penelitian ini variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2). variabel terikat adalah pengembangan karir karyawan (Y).

3.3 Teknik Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dinyatakan dalam bentuk persamaan garis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012 : 277) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

b. Analisis Uji Statistik F (F-test)

Rumus (Sugiyono, 2012 : 257) :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

c. Analisis Uji Statistik t (t-test)

Rumus (Sugiyono, 2012:246) :

$$t = \frac{b_i}{S(b_i)}$$

IV. PEMBAHASAN

a. Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan (bersama-sama) terhadap pengembangan karir karyawan pada Arjuna Holding Company. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 21.0 for windows* pada tabel 5.11 di atas, maka dapat diketahui $a = 21,374$, $b_1 = 0,237$, $b_2 = 0,276$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah :

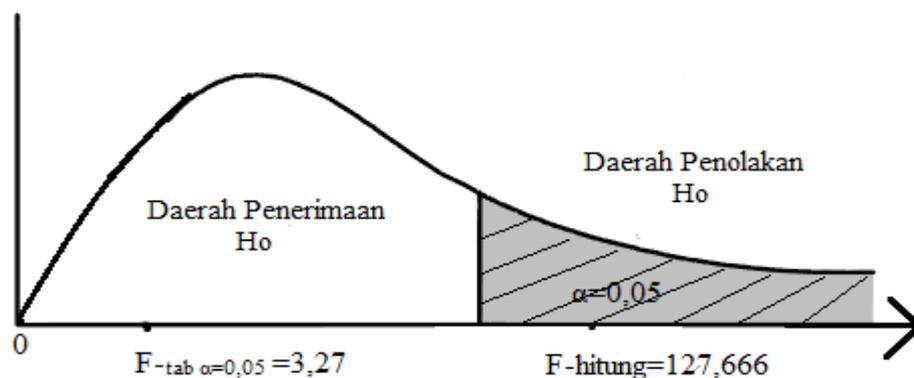
$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 \text{ atau}$$

$$Y = 21,374 + 0,237 X_1 + 0,276 X_2$$

b. Analisis Uji Statistik F (f-test)

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dengan taraf signifikan = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut 35 , maka diperoleh besarnya $F\text{-hitung} = 127,666$ dan $F\text{-tabel} = F_{\alpha} (0,05;2;35) = 3,27$. Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak, sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka uji satu sisi yaitu sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurve distribusi normal sebagai berikut :

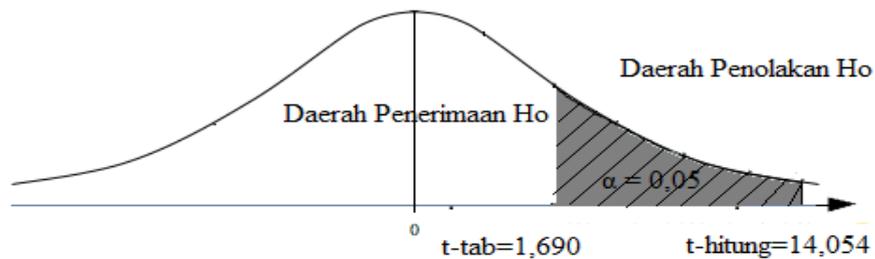
Gambar Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 Distribusi F



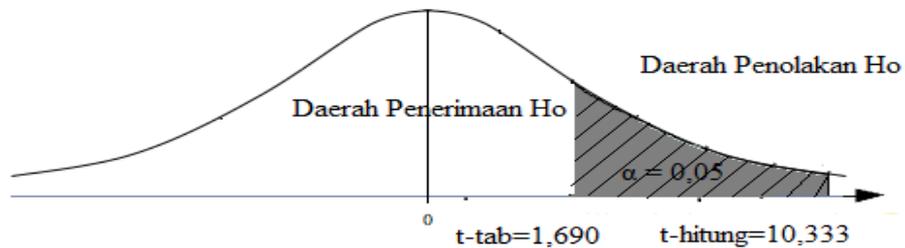
Berdasarkan hasil analisis dari gambar di atas menunjukkan bahwa nilai $F\text{-hitung}$ adalah sebesar 127,666, sedangkan nilai $F\text{-tabel}$ sebesar 3,27, ternyata nilai $F\text{-hitung}$ lebih besar daripada nilai $F\text{-tabel}$, maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

c. Analisis Uji Statistik t (t-test)

Berdasarkan signifikansi hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf signifikansi = 0,05 dan pada derajat bebas = 35, maka diperoleh besarnya t_1 – hitung = 14,054, t_2 – hitung = 10,333 dan t-tabel = 1,690.



Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan bahwa nilai t_1 – hitung diperoleh sebesar 14,054 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,690. Ternyata nilai t_1 – hitung lebih besar daripada t-tabel atau $t_1\text{-hit}=14,054 > t\text{-tab}=1,690$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima



Selanjutnya gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa nilai t_2 – hitung diperoleh sebesar 10,333 sedangkan nilai t-tabel sebesar 1,690. Ternyata nilai t_2 – hitung lebih besar daripada t-tabel atau $t_2\text{-hit}=10,333 > t\text{-tab}=1,690$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN - SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis persamaan garis regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 21,374 + 0,237 X_1 + 0,276 X_2$. Hal ini berarti bahwa meningkatnya pengembangan karir karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 127,666 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,27 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (hipotesis terbukti).
2. Berdasarkan hasil t-test diperoleh t_1 adalah sebesar 14,054 dan t_2 adalah sebesar 10,333 lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,690, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir karyawan (hipotesis terbukti)

5.2 Saran

1. Gaya kepemimpinan yang selama ini dirasakan cukup baik, namun dalam usaha lebih meningkatkan gaya kepemimpinan, hendaknya pimpinan lebih bijak dalam memutuskan segala sesuatu kepada karyawan dan menjaga hubungan baik dengan karyawan sehingga dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan ke arah yang lebih baik.
2. Budaya organisasi memperoleh respon atau tanggapan yang positif dari karyawan sebaiknya budaya organisasi dapat dijunjung tinggi dan dijaga di dalam suatu organisasi. Sebab tanpa adanya budaya organisasi yang baik, maka suatu organisasi akan sering terjadi kesalahpahaman sehingga kegiatan organisasi akan terganggu dan kurang harmonis.
3. Pengembangan karir karyawan dalam suatu perusahaan merupakan ajang mencari prestasi demi mendapatkan kedudukan atau royalti. Hal ini hendaknya dapat dipahami oleh pimpinan dan memotivasi kepada karyawan untuk meningkatkan karir mereka ke arah yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Budiarta, I Made, 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Diklat Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Bingin inn Desa Pecatu, Kecamatan Kuta Selatan di Kabupaten Badung. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai Denpasar.
- Effendi,2001. *Psikologi Manajemen*.Bandung : Mandar Maju.
- Fathoni, Abdurrahmat.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gerungan.W.A. (2004) *Psikologi Sosial*. Bandung. Refika Aditma
- Ghozali, Imam, 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorda.2004 : 148. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Adi Tama
- Handoko, T. Hani.2012.*Manajemen Edisi 2*.Yogyakarta : BPFE.
- Kartono, Kartini. 2000 : 31. *Manajemen Gaya kepemimpinan*.Jakarta. Erlangga.
- Kirana, Andy. 1997 : 570. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi, Bandung* Adi Tama.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Murniasih, Ni Made, 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan karier karyawan pada PT. Astra Internasional tbk-Honda. *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas UNHI Denpasar
- Poerwanto, 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasai*. Bandung : Adi Tama.
- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan Sosial, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Robbin, Stephen P. 2002.*Kepuasan Kerja*.Jakarta : Erlangga.
- Sheal. 2003 : 15. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Erlangga.
- Sugiyono, 2004. *Statistik Teori dan aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Supardi dan Syaiful Anwar. 2008. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.
- Supranto, J. 2000. *Statistik teori dan aplikasi*. Jakarta : Erlangga.
- Triton, PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Oryza.
- Umar, Husein. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- William.2000.*Perilaku dan Budaya Organisasi*.Bandung : Adi Tama.