



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA TASIKMALAYA

Heri Herdiana^{a,*}

^a Fakultas Ekonomi Universitas Siliwangi, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya, Indonesia

*heriherdiana140579@gmail.com

Diterima: Februari 2016. Disetujui: Maret 2016. Dipublikasikan: Mei 2016

ABSTRACT

This research are to determine the effect of partially and simultaneously between leadership styles and organizational culture on employee performance in the Office of Employment BPJS Tasikmalaya. The population in this study were all employees in the Office of Employment BPJS Tasikmalaya as many as 52 people. Data analysis technique using path analysis. The results showed that the leadership style and organizational culture affect the performance of the employee in the office of the Employment BPJS Tasikmalaya City for 0.518, or 51.8%. Employment is expected BPJS office has a leader who is really smart in managing strategy and be able to see the situation can improve the performance of their employees by way of selecting and Fit and Proper Test for prospective leaders.

Keywords: *leadership styles; organizational culture; employee performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya yaitu sebanyak 52 orang. Teknik analisa data menggunakan path analysis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sebesar 0.518 atau 51.8%. Diharapkan kantor BPJS Ketenagakerjaan mempunyai pemimpin yang benar-benar cerdas dalam mengatur strategi serta mampu melihat situasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara menyeleksi dan Fit and Proper Test kepada calon pimpinan.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; budaya organisasi; kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan roda aktivitas perusahaan sehingga dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat

dan tuntutan pelanggan/konsumen yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan.

Salah satu dari aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan

yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan.

Pola hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan dapat menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang bekerja di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam organisasi selalu dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Salah satu sasaran pengelolaan sumber daya manusia pada fungsi manajemen organisasi adalah menyangkut masalah kepemimpinan, seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka, dialah yang menjalankan fungsi organisasi tersebut. Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh bawahan yang bekerjasama dengannya sebagai gaya kepemimpinan.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang akan menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal juga didukung oleh fasilitas-fasilitas organisasi untuk mencapai sasaran organisasi. Dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi (Menon, 2012:88) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai

pemimpin menjadi faktor yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Hal ini akan membawa konsistensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Studi pendahuluan yang dilakukan di Kantor BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya masih belum dirasakannya faktor gaya kepemimpinan, yaitu gaya dalam mempertegas untuk dapat terus meningkatkan anggota BPJS sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagai contoh masih kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh para karyawan ke tiap perusahaan serta budaya organisasi di BPJS masih ada pembiaran terhadap karyawan yang kurang disiplin yang akhirnya dapat menurunkan kinerja serta masih perlu diciptakan hal ini bisa dirasakan dari kurang kompaknya antar para pegawai dalam memajukan dan mengajak tenaga kerja di Kota Tasikmalaya untuk menjadi klien pada Kantor BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya".

KAJIAN TEORI

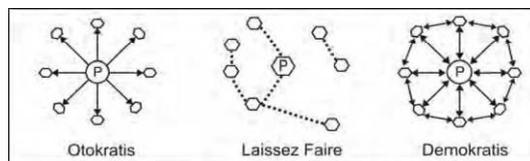
Untuk lebih jelasnya berikut ini beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen tentang kepemimpinan, diantaranya :

Menurut Hasibuan (2013:101): "Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi".

Menurut Rivai (2014: 79): "Kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi".

Menurut White dan Lippit yang dikutip oleh Reksohadiprodjo dan Handoko (2012:32), mengemukakan tiga tipe kepemimpinan, yaitu antara lain :

1. Otokratis
2. Demokratis
3. *Laissez-faire*



Sumber : Reksohadiprodjo (2012:78)

Gambar 1. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Luthans (2011:14) budaya (*culture*) sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Menurut Fuad Mas'ud (2014:67) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai, dan kepercayaan yang dianut

bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Sedangkan Luthans (2012:25) menyebutkan bahwa budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah : Aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi. Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja (2012: 202) memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan (2012:205) kinerja karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

Objek penelitian adalah Karyawan Tetap yang bekerja di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sedangkan ruang lingkup penelitian ini adalah hanya membahas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai (Singarimbun dan Effendi, 2013:24) yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Alat Analisis

Alat analisis yang di gunakan adalah Analisis Jalur (Path Analysis yaitu Teknik yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Tujuan digunakan

analisis jalur (*path analysis*) adalah untuk mengetahui pengaruh seperangkat variabel X (*independent variable*) terhadap variabel Y, serta untuk mengetahui pengaruh antar variabel X. Dalam analisis jalur ini dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara bersama – sama. Selain itu juga, tujuan dilakukannya analisa jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perolehan hasil dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas mengenai gaya kepemimpinan diperoleh hasil rekapitulasi sebesar 1054 ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh pimpinan di BPJS Ketenagakerjaan ini sudah baik hal ini dibuktikan dengan pernyataan hasil jawaban karyawan tentang gaya kepemimpinan dijawab dengan baik. Adapun skor terkecil terbesar dari gaya kepemimpinan ini yaitu tentang dengan skor perolehan 212 yaitu tentang Prestasi yang dimiliki pimpinan dapat menjadi memacu peningkatan kerja karyawan dan Pimpinan selalu mempertanggung jawabkan terhadap kebijakan yang diputuskannya. Serta skor terkecil dengan nilai skor sebesar 209 yaitu tentang

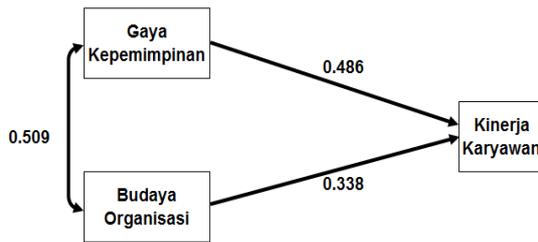
Pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang tinggi dibandingkan dengan karyawan lainnya. Dari hasil penelitian ini pada variabel gaya kepemimpinan ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh pimpinannya sudah dapat diterima dengan baik oleh para karyawannya.

Perolehan hasil dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas mengenai budaya organisasi diperoleh hasil rekapitulasi sebesar 1484 ini berarti bahwa variabel budaya organisasi termasuk dalam kategori baik. budaya

organisasi yang telah diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan telah dijawab dengan baik sebagai buktinya bahwa karyawan menjawab setiap kuesioner dengan kriteria baik artinya bahwa budaya organisasi ini diantaranya diperoleh dari melaksanakan tugasnya selalu saja ada inovasi dalam menyelesaikan tugas tersebut, menyelesaikan tugas, karyawan selalu diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan SOP, Pimpinan menginstruksikan untuk target harus diperoleh secepat mungkin dan direalisasikan secepatnya, Pimpinan selalu memberikan opsi jika terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas, Untuk mendefisiensikan waktu, pegawai harus dapat melaksanakan kerjasama yang saling menguntungkan, Pimpinan selalu bersikap harus cepat kerja dan menyelesaikan tepat waktu atau bahkan sebelum waktunya dan Pimpinan selalu memperjuangkan hak yang seharusnya diberikan kepada karyawannya.

Perolehan hasil dari perhitungan terhadap tanggapan responden atas mengenai kinerja karyawan diperoleh hasil rekapitulasi sebesar 1698 ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik karena berada pada interval 1418 - 1417. Kinerja karyawan yang diterapkan ini telah dilaksanakan sebagai buktinya bahwa karyawan menjawab setiap kuesioner dengan kriteria baik. Adapun skor tertinggi dari jawaban kuesioner kinerja karyawan adalah tentang kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan dan skor terkecil tentang Pegawai mengerjakan aktivitas pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu.

Secara lengkap pengaruh antara variabel X1 dan X2 terhadap Y dapat dilihat sebagai berikut :



Sumber : Peneliti

Gambar 1 : Gambar Nilai Koefisien Jalur Antara Variabel X_1 dan X_2 terhadap Y

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS, ditemukan bahwa secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0.518 atau 51.8%. Adapun pengaruh lain yang tidak penulis teliti yaitu sebesar 0.482 atau 48.2%. Adanya pengaruh sebesar 51.8% ini berarti bahwa karyawan dalam mengerjakan aktivitasnya ini dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 51.8%.

Untuk melihat Pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (standardized coefficients) setelah dipengaruhi X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,320, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0, 1024 atau sebesar 10.246%. Untuk pengujian secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien beta (β) = 0,000, diperoleh t_{hitung} sebesar 4.217 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 2.008 .

Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Untuk melihat Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya dapat dilihat dari indikator-indikator yang mempengaruhinya.

Berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS, besar pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperlihatkan oleh koefisien beta (β) (standardized coefficients) setelah dipengaruhi X_1 (gaya kepemimpinan) sebesar 0,198, sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,039 atau sebesar 3.9%. Untuk pengujian secara parsial antara budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat dari perhitungan SPSS untuk analisis jalur. Dengan kriteria penolakan H_0 , jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dengan koefisien beta (β) = 0,005, diperoleh t_{hitung} sebesar 2.936 dengan mengambil taraf signifikansi sebesar 5 % maka nilai t_{tabel} 2.008 . Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak H_0 atau dengan kata lain budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh pimpinan di BPJS Ketenagakerjaan ini sudah baik hal ini dapat dilihat dari indikator mengenai kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasi status.
2. Budaya organisasi diperoleh termasuk dalam kategori baik. Budaya

organisasi yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan sudah baik hal ini dilihat dari indikator Inovasi, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan dan Stabilitas.

3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya sebesar 0,518 atau 51,8%.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis mencoba memberikan saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat yang berguna diantaranya:

1. Diharapkan kantor BPJS Ketenagakerjaan mempunyai pemimpin yang benar-benar cerdas dalam mengatur strategi serta mampu melihat situasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara menyeleksi dan Fit and Proper Test kepada calon pimpinan.
2. Diharapkan pemimpin lebih berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan kepada karyawan sehingga hak-hak karyawan terpenuhi untuk menciptakan kinerja yang lebih baik.
3. Diharapkan pihak Kantor BPJS Ketenagakerjaan memberikan pelatihan atau workshop tentang penyelesaian tugas dan aktivitas karyawan yang sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

REFERENSI

- Affandi. (1994). *Analisis Jalur dan Penyelesaiannya*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Arep, Tanjung. (2013). *Kepemimpinan Modern*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Bejo. Siswanto. (2012). *Manajemen Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT.Ghalia Indonesia.
- Davis, Keith. (2013). *Human behavior at work: organizational behavior*, sixth edition, New Delhi:Tata Mc Graw Hill.
- Fuad,Masud.(2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT.Erlangga.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly Jr. (2006). *Organisasi, Perilaku – Struktur – Proses*. Terjemahan. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binapuru Aksara.
- Hani Handoko, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Harif Amali Rivai, (2011). *Pengaruh Kupuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et al. Jurnal Bisnis Akuntansi*. Vol 3. No.1 April 2001, hal. 335 – 352.
- H. Malayu S.P. Hasibuan, (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, (2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hersey,Blanchard, (2014). *Leadership*. sixth edition, New Delhi:Tata Mc Graw Hill.
- Kartono.(2014).*Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Jakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*, Eighth Edition, Singapura:McGraw Hill, Inc.
- Nasrudin.(2015).*Perilaku Organisasi dan Manajemen Perusahaan*.Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Nurjanah.(2013).”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan*

- Kinerja Karyawan*". Jurnal pada Media Riset Bisnis dan Manajemen, vol. 2, No. 3, 2013, pp 100-134.
- Reksohadiprojo, Handoko. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Rani Mariam. (2014). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening". Tesis, Universitas Gunadarma, Program Pascasarjana Magister Manajemen Jakarta.
- Robbins, Stephen P., (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Sherman, Ghomes. (2012). *Job Performance*. Penerjemah Soelaiman. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sopyan, Effendi. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Sondang P. Siagian (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singgih Santoso. (2000). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Soelaiman. (2012). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono, (2001). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J. (2000). *Statistik Teori Dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Mochammad. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Erlangga
- Vinsent Gaspersz, 2007. *Manajemen Kualitas, Penerapan Konsep-konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*. Jakarta: yayasan Indonesia Emas & PT. Gramedia Pustaka Utama.