

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PADA KARYAWAN PENDUKUNG AKADEMIK PERGURUAN TINGGI SWASTA X**

**Herlin**

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen*

*Universitas Kristen KridaWacana*

*Email: lieherlin55@gmail.com; hery.winoto@ukrida.ac.id*

### **ABSTRACT**

*This study aims to explain the influence of organizational culture and organizational commitment to career development. This study uses descriptive analysis research model and multiple linear analysis. Data is collected by distributing questionnaires to 113 employees working in Private Higher Education X and research is based on cases that are happening in Private Higher Education X. The results of multiple linear regression analysis showed that simultaneously and partially the Organizational Culture variable had no effect on the Career Mining. However, Organizational Commitment has an influence on Career Development Employee Supporting Academic. (1) there is no partial influence between the Organizational Culture on Career Development (2) partially there is a positive and significant influence between organizational commitment to career development.*

*Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Career Development*

### **PENDAHULUAN**

Salah satu hal utama yang harus dilakukan dalam menghadapi tuntutan di era informasi dan globalisasi di dunia pendidikan yang tengah terjadi pada saat ini adalah perlunya upaya perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di Perguruan Tinggi Swasta. Sangat diyakini bahwa jika para karyawan pendukung akademik yang bekerja dalam Perguruan Tinggi Swasta ini memiliki kualitas yang baik, maka tentunya hal tersebut telah memacu pertumbuhan yang baik pula untuk Perguruan Tinggi Swasta dimana para karyawan pendukung akademik bekerja. Untuk kedepannya diharapkan bahwa Perguruan Tinggi Swasta X mampu mencapai keunggulan dalam menghasilkan karya – karya yang bermutu dan mampu bersaing dengan Perguruan Tinggi lainnya. Melihat perkembangan zaman yang terjadi begitu cepat tentu saja hal ini berpengaruh terhadap pendidikan formal yaitu Perguruan Tinggi Swasta atau yang biasa dikenal dengan sebutan Universitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan perubahan zaman yang terus menerus terjadi akan membuat Perguruan Tinggi Swasta menghadapi tantangan yang sangat sulit, dimana tuntutan dari masyarakat bahwa diharapkan Perguruan Tinggi Swasta mampu menjadikan mahasiswa dan mahasiswi menjadi manusia yang bermutu dan mampu bersaing di era global seperti sekarang ini. Sejalan dengan hal tersebut Perguruan Tinggi Swasta sebagai salah satu lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi mempunyai tanggung jawab yang besar agar lulusannya dapat menjadi lulusan yang berkualitas dengan memberikan arti dapat menjadi lulusan yang profesional dan kompeten

## TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan?
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Pengembangan Karir Karyawan?

## KAJIAN TEORI

**Budaya Organisasi.** Budaya Organisasi adalah suatu nilai – nilai dan norma – norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada para karyawan yang bekerja. Dari definisi ini menganjurkan bahwa dalam budaya organisasi harus adanya keyakinan dan perasaan yang sama, memiliki keteraturan dalam perilaku dan historis untuk meneruskan norma – norma yang ada.

Menurut Robbins (2012:51) Budaya organisasi adalah suatu nilai, prinsip, tradisi serta sikap yang dapat mempengaruhi cara bertindak di dalam anggota – anggotanya. Budaya organisasi juga menjadi suatu penyebaran kepercayaan serta menjadi nilai – nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan memberikan arahan untuk para anggotanya dalam berperilaku.

Budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi – asumsi untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam lingkup internal maupun eksternal. Menurut Anwar (2015 : 25), unsur – unsur budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Adanya asumsi dasar
- 2) Memiliki seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut
- 3) Adanya pemimpin
- 4) Terdapat pedoman dalam mengatasi permasalahan
- 5) Adanya penilaian
- 6) Adanya pewarisan
- 7) Memiliki acuan berperilaku
- 8) Citra dan brand yang khas
- 9) Adaptasi

**Komitmen Organisasi.** Komitmen organisasi adalah sesuatu yang dirasakan dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada sebagai anggota organisasi. Keinginan untuk berusaha sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai organisasi. Porter (dalam Yusof, 2007) mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan pada individu untuk mengidentifikasi keterikatan pada organisasi. Menurut Yudiantara (2006) komitmen organisasi kerja keras yang dilakukan terus menerus tanpa tertanggu oleh hambatan, rintangan dan kegagalan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Robbins & Judge (2007:110) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi dan tujuan – tujuannya yang berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Terdapat Aspek – aspek dalam komitmen organisasi menurut Santoso (2008) antara lain:

- 1) Menerima nilai – nilai dan tujuan atau visi organisasi.
- 2) Memiliki kesediaan bekerja dengan sungguh – sungguh untuk mewujudkan tujuan dan visi organisasi.
- 3) Keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi bagian keanggotaan organisasi.

Komitmen Organisasi menurut Stephen P. Robbins (2008) dibagi menjadi tiga dimensi yaitu:

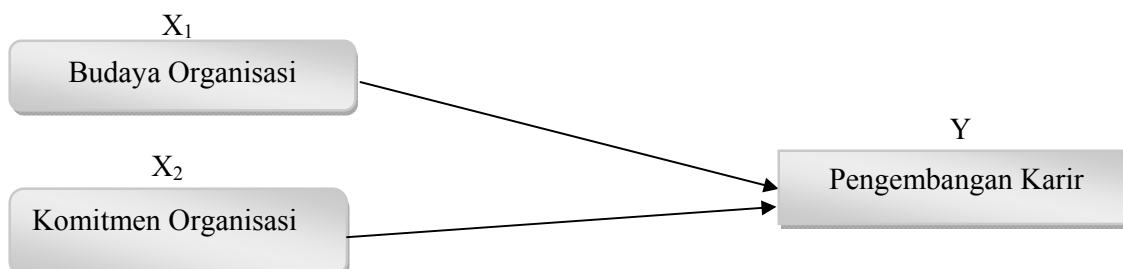
- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*): adanya ketertarikan secara emosional, keterlibatan, dan identifikasi dalam suatu organisasi. Komitmen ini menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena adanya keinginan untuk terus bersama organisasinya.
- 2) Komitmen normatif (*normative commitment*) : adanya keterkaitan dengan kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tanggung jawab dari seorang karyawan.
- 3) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) : adanya komitmen dalam individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa saja yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi.

**Pengembangan Karir.** Melakukan pengembangan karir tentu saja akan mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena dengan adanya niat untuk melakukan pengembangan karir berarti suatu organisasi telah membantu para karyawannya dalam merencanakan karir masa depan mereka untuk kejenjang yang lebih baik lagi. Selain itu, hak yang didapatkan dengan adanya pengembangan karir adalah agar produktivitas para karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan agar selalu melakukan hal yang semestinya dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat buruk bagi kelangsungan kinerja karyawan selanjutnya.

Menurut Haryani (2013) memberikan definisi bahwa pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi kemampuan karir karyawan dan melalui penerapan model yang tepat untuk mendapatkannya.

Menurut Mondy (2010:228) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah pendekatan formal yang digunakan untuk memastikan bahwa orang – orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, bersedia saat dibutuhkan.

#### KERANGKA KONSEP PENELITIAN



## HIPOTESIS

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh dari Budaya Organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pendukung akademik di Perguruan Tinggi Swasta X.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh dari Komitmen Organisasi terhadap pengembangan karir karyawan pendukung akademik di Perguruan Tinggi Swasta X.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian ini adalah data yang bersifat kuantitatif, yang didapat dari Perguruan Tinggi Swasta X Jakarta Barat dalam bentuk data – data yang dapat dihitung. Data – data ini di dapat dari hasil kuisisioner yang dibagikan kepada responden yang berisikan tentang masalah yang akan diteliti.

**Metode Pengumpulan Data.** Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa data Primer. Data Primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, baik dari individu maupun perseorangan. Data ini didapatkan dari hasil pengisian Kuisisioner mengenai Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi yang mempengaruhi Pengembangan Karir karyawan Pendukung akademik yang diisi oleh karyawan yang aktif bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X di Jakarta Barat.

**Populasi dan Sampel.** Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah populasi terjangkau yang mana berisikan seluruh karyawan pendukung akademik X yang bekerja secara aktif di Perguruan Tinggi Swasta X. Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. apabila subjek penelitian kurang dari 130, maka lebih baik subjek tersebut diambil semua, sedangkan bila subjek penelitian lebih dari 130 maka dapat diambil 5 – 15% atau 20 – 25 % dari populasi. Penentuan besarnya sampel dalam penelitian ini menggunakan slovin sebagai berikut ( Putra et al ; 2013) :

**Rumus 1.** Rumus Perhitungan Slovin

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan : n = Jumlah sampel  
N = Jumlah Populasi  
e = Persen kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat di tolerir pada penelitian ini sebesar 5%.

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) = N 157 dan e = 5 %

$$\text{Maka } n = \frac{157}{1 + 157(0,05)^2}$$

$$n = 112,74685 = 113$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, telah didapatkan jumlah sampel sebesar 113 dari populasi 157 orang yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X, Jakarta Barat.

### Definisi Operasi Variabel

**Variabel Independen.** Menurut Sugiyono (2011:39), variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadi timbulnya variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas juga disebut dengan variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas (*independent variable*) antara lain sebagai berikut:

**Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>).** Fungsi Budaya Organisasi Menurut Robbins (dalam M.Phil 2016:46) antara lain:

- 1) Budaya mempunyai peran menetapkan tapal batas, yang artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas ke dalam anggota – anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang merujuk untuk organisasi dibanding kepentingan individu.
- 4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan standar – standar yang tepat mengenai apa yang harus dilakukan para karyawan.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

**Komitmen Organisasi (X<sub>2</sub>).** Mowday, Porter dan Steers mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagaimana pernah digambarkan oleh Porter yaitu sebagai sifat – sifat hubungan antar individu dengan suatu organisasi yang memungkinkan seseorang dengan komitmen yang tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota dan menjadi bagian organisasi yang saling berkaitan atau bersangkutan, adanya rasa individu untuk kesediaan berusaha menjadi sebaik mungkin serta penerimaan yang kuat terhadap nilai – nilai dan tujuan organisasi.

**Pengembangan Karir (Y).** Handoko (2012) komponen atau aspek yang terdapat dalam pengembangan karir individu adalah:

- 1) Prestasi kerja
- 2) *Exposure*
- 3) Permintaan berhenti
- 4) Kesetiaan organisasional
- 5) *Mentors* dan *sponsor*
- 6) Kesempatan untuk tumbuh

**Pengukuran Variabel.** Alat ukur variabel yang digunakan adalah five point Likert. Alat ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variable penelitian skala ini menggunakan skala Likert (angka 1-5) yang merupakan angka-angka yang mengandung satuan ukuran.

### METODE ANALISIS

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.** Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data dilakukan untuk meyakinkan kualitas data yang akan diolah, yang terdiri dari pengujian validitas dan

pengujian reliabilitas. Sugiyono (2010:352) menyatakan uji coba dilakukan setelah instrumen/angket selesai disusun, instrumen tersebut diuji pada sampel dari mana populasi diambil. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi Pearson. Jika nilai korelasi di atas 0,3 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah valid. Uji Reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Jika nilai Alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. Hasil uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian menggunakan software *IBMSPSS versi 23*.

### Uji Asumsi Klasik

**Analisis Regresi Berganda.** Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda. Uji regresi berganda digunakan bila jumlah variable *independent* minimal 2. Tujuannya untuk mengetahui bagaimana suatu variable budaya organisasi dan komitmen organisasi (variable *independent* atau terikat) berpengaruh terhadap variable pengembangan karir (variable *dependent* atau bebas) dalam suatu persamaan linear. Proses analisis data menggunakan program *SPSS versi 23*. Karena dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS*, maka penafsiran pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :Jika nilai probabilitas regresi yakni signifikan lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka hipotesis 0 ditolak, sehingga hipotesis alternative diterima, yang menyatakan ada hubungan signifikan antara variable bebas dengan variable terikat. Jika nilai probabilitas regresi yakni signifikan lebih besar dari taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 maka hipotesis 0 diterima, sehingga hipotesis alternative ditolak. Dengan demikian maka tidak ada hubungan signifikan antara variable bebas dengan variable terikat.

### Pengujian Hipotesis

**Uji F.** Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara simultan.

**Uji T.** Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara individual.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Karakteristik Responden** Kuisisioner yang telah dibuat, diberikan kepada responden yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X dengan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan formal dan masa kerja. Kuisisioner di sebar ke 113 responden, dan diberikan pengertian secara jelas di setiap pernyataan di kuisisioner. Berdasarkan jenis kelamin terdapat 52% laki – laki dan 48% perempuan. Jika di lihat dari segi pendidikan terdapat pendidikan SLTA atau sederajat dengan persentase 29%, D2/D3 memiliki persentase 13%, S1 dengan persentase 52%, dan S2 memiliki persentase 6%. dapat dilihat bahwa persentase tingkat pendidikan terbesar adalah S1 yaitu sebanyak 52%. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan S1/Fresh Graduate sudah menjadi standard dalam penerimaan karyawan yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X.

## UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

### Budaya Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V1	15,4425	3,127	,370	,166	,595
V2	15,6265	2,931	,364	,170	,599
V3	15,4991	2,710	,448	,248	,555
V4	15,5133	2,816	,479	,255	,542
V5	15,3982	3,160	,301	,110	,627

### Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V6	15,1204	3,105	,368	,212	,611
V7	15,0389	3,573	,303	,162	,633
V8	15,1239	3,210	,423	,294	,579
V9	15,0248	3,148	,524	,325	,534
V10	14,9912	3,329	,386	,211	,597

### Pengembangan Karir

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
V11	15,7628	2,727	,472	,243	,678
V12	15,8212	2,530	,439	,197	,697
V13	15,7858	2,667	,508	,291	,665
V14	15,8531	2,710	,442	,209	,690
V15	15,7717	2,623	,562	,333	,645

Dari hasil uji yang dilakukan pada perangkat *IBM SPSS Statistics 23*, dapat dilihat bahwa hasil uji variabel budaya organisasi yang mendukung pengembangan karir terbukti valid. Dikarenakan nilai hasil uji variabel menghasilkan tingkat kepercayaan di atas 0,3 atau 3%. Dalam Uji Realibilitas, variabel-variabel diuji dengan perangkat *IBM SPSS Statistics 23*, yang menguji kehandalan daripada data yang diperoleh. Dan suatu data dikatakan handal atau reliabel jika memberikan nilai *conbranch alpha* > 0,6.

Berikut adalah hasil perhitungan Uji Reliabilitas (Reliability) yang disajikan pada tabel-tabel berikut.

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,638	,638	5

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,644	,648	5

**Tabel Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,722	,727	5

Dari hasil Uji Reliabilitas pada ketiga variabel diatas, dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha*, yang mana nilai hasil uji Reliabilitasnya diatas 0,6 semua. Dapat dikatakan bahwa variabel yang sudah diuji ini adalah data yang Realibel atau handal.

## HASIL ASUMSI KLASIK

### Uji Multikolienaritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,990	1,010
	X2	,990	1,010

a. Dependent Variable: Y

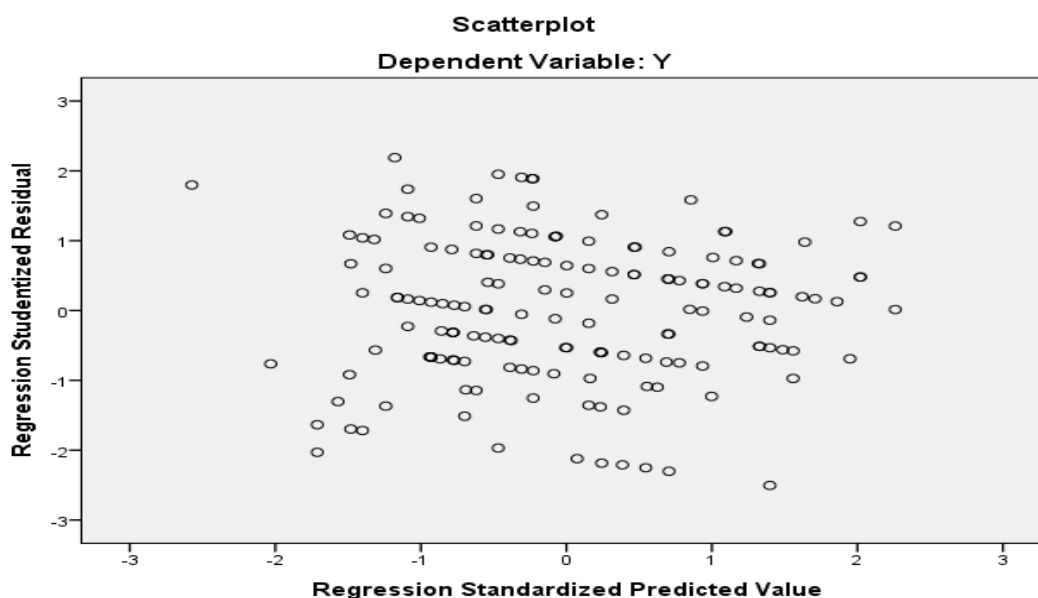
Sumber: Hasil Olahan Data, 2018

*Output* pada *coefficients* model dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, apabila nilai VIF < 10. Karena kedua variable bebas memiliki VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinier, dengan demikian model memenuhi syarat untuk dijadikan model estimasi.



## Uji Heteroskedastisitas

### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data 2018.

Jika gambar menyebar dan tidak membentuk pola, maka dapat dipastikan model tidak mengandung unsure Heteroskedastisitas. Berdasarkan output pada scatterplot, dapat diketahui bahwa pada model tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai pola tersebut menyebar dan tidak membentuk pola, sehingga model baik bila digunakan untuk peramalan (estimasi).

### Hasil Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	Constant)	15.122	2.096		7.216	.000		
	X1	.057	.082	.054	.697	.487	.999	1.001
	X2	.221	.064	.265	3.449	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis penelitian diperoleh bahwa:

- 1) Konstanta  $\beta_0 = 15,112$  Artinya jika variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki nilai 0, maka nilai variabel pengembangan karir sebesar 15,112.
- 2) Koefisien  $X_1 = 0,057$  Artinya apapun yang dilakukan Perguruan Tinggi Swasta X sebesar 1 unit, maka pengembangan karir karyawan pendukung akademik perguruan tinggi swasta X tidak begitu meningkat maka dari itu didapatkan hasil 0,057 unit.
- 3) Koefisien  $X_2 = 0,221$  artinya setiap bertambah kuatnya komitmen organisasi di

perguruan tinggi swasta X sebesar 1 unit, maka pengembangan karir karyawan pendukung akademik perguruan tinggi swasta X meningkat sebesar 0,175 unit.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).** Pada penelitian ini, uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) apakah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu pengembangan karir (Y), yang dihitung dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Hal ini dapat dilihat pada tabel yang didasarkan pada perhitungan *IBM SPSS Statistics 23*.

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).** Uji hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk melihat ada/tidaknya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap pengembangan karir pada karyawan pendukung akademik. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh:

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
		Coefficients		Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.122	2.096		7.216	.000		
	X1	.057	.082	.054	.697	.487	.999	1.001
	X2	.221	.064	.265	3.449	.001	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji T pada variabel X1 yaitu budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap pengembangan karir karena X1 memiliki nilai signifikan sebesar 0,487. Dan variabel X2 yaitu komitmen organisasi (X2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,001 yang berarti data sudah menunjukkan baik atau memiliki data yang fit. Maka pada uji parsial ini, dapat disimpulkan bahwa X1 tidak berpengaruh secara signifikan, Namun X2 memiliki berpengaruh signifikan positif.

#### Koefisien Determinasi dan Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 <sup>a</sup>	.562	.428	2,74552

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel yang sudah ditampilkan diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,428 atau di persentasekan menjadi 42,8%. Hal ini menunjukan bahwa variabel-variabel independen (X) menjelaskan variasi variabel dependen (Y) memiliki keterbatasan, dan hanya berpengaruh sebesar 42,8%. Dapat disimpulkan bahwa variabel – variabel independent (X), memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 42,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 57,2% , yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang saya teliti dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pendukung Akademik pada Perguruan Tinggi Swasta X. Dalam penelitian menggunakan metode data primer yang diperoleh langsung dari Obyek Penelitian, dan dengan menggunakan jenis kuantitatif deskriptif karena hasil penelitian ini berupa analisis secara keseluruhan dan menghasilkan angka. Untuk teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis validasi, realibilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, determinasi, regresi berganda dan uji hipotesis (Uji T dan Uji F). Pada hasil penelitian ini hasil hipotesis bahwa pada uji determinasi ( $R^2$ ), variabel – variabel independen (X), memiliki pengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 42,8%. Dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 57,2%, yang tidak diteliti pada penelitian ini. Pada Uji F menunjukkan bahwa  $X_2$  memiliki hasil signifikansi adalah di bawah 0,05 atau 5% sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan dapat dimaksudkan dengan adanya pengaruh antara variabel yang sedang diuji. Dan pada Uji Partial (T) dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  tidak berpengaruh secara signifikan dan  $X_2$  variabel dengan nilai signifikansi dibawah 5%, menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, variabel – variabel yang sudah diuji terbukti ada yang memiliki pengaruh.

## SIMPULAN DAN SARAN

**Simpulan.** Dari hasil yang sudah dijelaskan pada bab analisis dan pembahasan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Perguruan Tinggi Swasta X dalam hal Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Pengembangan Karir para karyawan yang bekerja. Hal ini dapat dibuktikan dari analisa data yang sudah dilakukan di Bab sebelumnya. Berikut adalah beberapa kesimpulan yang diambil :

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pendukung Akademik. Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh dan Komitmen Organisasi memiliki Pengaruh terhadap Pengembangan Karir sumber daya manusia atau terhadap Karyawan pendukung akademik yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta tersebut. Meskipun memiliki pengaruh, namun hasil dari variabel budaya organisasi tidak berpengaruh, hal ini dikarenakan budaya organisasi pada perguruan tinggi swasta X baru menerapkan beberapa nilai budaya yang peneliti yakini bahwa para karyawan yang bekerja belum terbiasa dengan nilai – nilai budaya yang sedang dibangun tersebut. Sedangkan, untuk variabel Komitmen Organisasi sudah dapat dikatakan bahwa semakin kuat Komitmen yang diperoleh oleh suatu kelompok maka tentu saja Pengembangan Karir yang diperoleh juga akan semakin meningkat.

**Saran.** Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, peneliti dapat memberikan saran – saran sebagai berikut :

- 1) Bagi Subjek Penelitian. Dari hasil yang sudah didapat, dimana budaya organisasi yang diterapkan dan komitmen organisasi yang sudah cukup baik memiliki pengaruh terhadap pengembangan karir bagi karyawan pendukung akademik yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X, maka disarankan untuk selalu melakukan pelatihan kepada setiap karyawan atau sumber daya manusianya. Untuk mendidik dan memberikan edukasi yang baik kepada karyawan, baik mengenai budaya organisasi yang sedang dibangun, mengenai pekerjaan, maupun etika dalam berperilaku. Diharapkan juga, setiap karyawan

yang bekerja di Perguruan Tinggi Swasta X dapat selalu memotivasi dirinya sendiri dalam pekerjaannya.

- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya. Diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung, dan sebagai inspirasi untuk dapat menciptakan inovasi baru, agar dapat menyeleksi penelitiannya dimasa mendatang dengan baik. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam dari setiap teori – teori dan informasi – informasi mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jilid 2. Penerbit PT. Macana Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, BP UNDIP, Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- Laksmi, Asri R. 2010. *Budaya Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen dan Judge, Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi*
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV Mandar Maju
- Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2003), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.