

KINERJA PEGAWAI PERSPEKTIF LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG KEDIRI

Linda Fitri Cahyani¹, Bambang Agus Sumantri², Rony Kurniawan³
Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri
lindafitric@gmail.com, bambang.as@unpkediri.ac.id, ronykurniawan@unpkediri.ac.id

Abstract

The motivation behind this investigation was to decide the incomplete and synchronous critical impact between workplace, work fulfillment and authoritative responsibility on the exhibition of BPJS Ketenagakerjaan representatives at the Kediri Branch Office.

The methodology in this examination utilizes a quantitative methodology with causal exploration procedures information assortment by circulating polls. The populace in this examination were representatives of the BPJS Kediri Branch Office, which added up to 30 workers. The sample used is all employees of the BPJS Kediri Branch Office, totaling 30 employees. The technique used was techniques sampling saturated sampling. The information examination method utilized various straight relapse investigation with the assistance of SPSS for windows adaptation 25 programming.

The finish of this examination is that there is a critical impact somewhat and all the while between workplace, work fulfillment and hierarchical responsibility on the presentation of BPJS Ketenagakerjaan representatives at the Kediri Branch Office.

Keywords: *Work Environment, Satisfaction Job, Commitment Organizational, Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dibalik investigasi ini untuk memutuskan dampak kritis yang tidak lengkap dan sinkron antara tempat kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab otoritatif pada pameran perwakilan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Kediri.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan prosedur eksplorasi kausal berbagai informasi dengan menyampaikan polling. Populasi dalam pemeriksaan ini adalah perwakilan dari BPJS Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 30 orang. Contoh yang dimanfaatkan adalah seluruh perwakilan BPJS Kantor Cabang Kediri sebanyak 30 orang tenaga kerja. Teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh sampling. Metode pemeriksaan informasi menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung bantuan dengan program SPSS for windows versi 25.

Akhir dari penelitian ini adalah bahwa ada dampak kritis sementara antara tempat kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab hierarkis pada presentasi perwakilan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Kediri.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk secara konsisten menggarap sifat SDM dalam menjalankan kegiatan organisasi sesuai dengan perkembangan zaman dan semakin banyaknya Lembaga asuransi yang memberikan dukungan besar bagi tenaga kerja di Indonesia. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan dalam lingkungan kerja terkait dengan ruangan penyimpanan arsip yang setiap tahunnya semakin bertambah sedangkan proses pemusnahan arsip memiliki masa tenggang sepuluh tahun baru bisa dilakukan pemusnahan. Ini terjadi karena belum adanya sistem secara elektronik yang digunakan untuk mendata semua peserta jaminan sosial sehingga BPJS Ketenagakerjaan masih menggunakan pendataan secara manual dengan bukti fisik berupa kertas yang mengakibatkan boks arsip banyak mengalami penumpukan hal ini berdampak pada tidak tercukupinya ruangan penyimpanan arsip yang memadai selanjutnya itu harus menjadi kekhawatiran bagi organisasi. Selain itu, berbagai elemen yang harus dipertimbangkan oleh organisasi adalah pemenuhan

pekerjaan, pemenuhan pekerjaan yang cenderung monoton atau itu-itu saja menyebabkan pegawai kurang merasa puas akan pekerjaan yang dijalannya. Hal ini juga mengakibatkan penurunan kewajiban perwakilan terhadap serikat pekerja, dengan pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab otoritas yang besar dapat membuat pekerja dibantu oleh pemerintah, wajar jika pekerja akan bersemangat untuk bekerja. Jika hal ini tidak dipikirkan, maka akan menyebabkan penurunan pelaksanaan pekerjaan yang mengakibatkan hasil pekerjaan yang tidak sesuai prinsip.

Suparyadi (2015;300) Eksekusi sering disinggung sebagai eksekusi atau hasil yang dicirikan dengan apa yang telah disampaikan oleh orang tersebut. Eksekusi dipengaruhi oleh hierarki eksekusi itu sendiri yang menggabungkan pergantian peristiwa yang otoritatif, rencana remunerasi, kerangka korespondensi, gaya administrasi, dan konstruksi otoritatif.

Variabel yang harus diperhatikan dalam pengembangan selanjutnya adalah tempat kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak menyelesaikan siklus perakitan dalam sebuah asosiasi, namun tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Iklim pameran yang kondusif bagi perwakilan dapat lebih mengembangkan eksekusi pekerja, sementara tempat kerja yang tidak memadai akan menurunkan eksekusi pekerja (Mathis, 2012;183) Efek samping dari pemeriksaan di tempat kerja yang diarahkan oleh Surjosuseno (2016) menyatakan bahwa tempat kerja secara fundamental mempengaruhi eksekusi pekerja. Eksplorasi ini juga sesuai dengan penelitian yang diarahkan oleh Mamesah & Lengkong (2016) yang menjelaskan tempat kerja berdampak pada eksekusi representatif. Sementara itu, penelitian yang dipimpin oleh Hanafi & Yohana (2017) menerangkan bahwa tempat kerja tidak memiliki dampak kritis terhadap eksekusi pekerja.

Tingkat pemenuhan jabatan juga merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan yang dengan demikian mempengaruhi kecukupan organisasi dan pelaksanaan pekerja. Tinggi atau rendahnya pelaksanaan yang dimiliki oleh perwakilan sangat mempengaruhi suatu organisasi, tinggi rendahnya pelaksanaan muncul karena beberapa sudut, lebih tepatnya jumlah dan sifat pekerjaan, keterampilan, dorongan, ketepatan waktu, surat menyurat di tempat kerja (Moehariono, 2012;95). Eksplorasi disutradarai oleh Saputra dkk. (2016) terhadap pemenuhan pekerjaan, konsekuensi dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemenuhan pekerjaan yang representatif secara bersama-sama mempengaruhi pelaksanaan pekerja. Eksplorasi ini juga diperkuat oleh penelitian yang dipimpin oleh Changgriawan (2017). Konsekuensi dari investigasi ini adalah pemenuhan pekerjaan sangat mempengaruhi pelaksanaan. Padahal, penelitian yang dipimpin oleh Arda (2017) menyatakan bahwa pemenuhan pekerjaan tidak berdampak kritis terhadap pelaksanaan pekerja.

Selain pemenuhan tempat kerja dan jabatan, kemakmuran organisasi juga dapat dilihat dari kewajiban perwakilan terhadap asosiasi. Perwakilan dengan tanggung jawab hierarkis yang tinggi juga tidak hanya bergabung dengan organisasi secara tulus tetapi di sisi lain siap untuk menangani pekerjaan di luar tugas yang diberikan kepada mereka (Kaswan, 2012;293). Selain itu, menurut Sumantri & Permana (2017) bukti yang membedakan tujuan dan kualitas tanggung jawab hierarkis adalah keyakinan kuat pekerja untuk mengakui kualitas dan tujuan otoritatif. Komitmen yang tinggi di tempat kerja adalah bahwa perwakilan mengambil bagian dalam semua latihan, baik pekerjaan maupun non-bisnis yang terkait dengan asosiasi. Beberapa penyelidikan tentang kewajiban otoritatif terhadap eksekusi pekerja yang diarahkan oleh Nadapdap (2017) mengungkapkan bahwa kewajiban progresif pada dasarnya mempengaruhi eksekusi agen. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Muis et. al (2018) yang menunjukkan bahwa kewajiban definitif berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan delegasi. Padahal, dalam pemeriksaan yang dipimpin oleh Novita et. al (2016) menyatakan bahwa tanggung jawab hierarkis tidak berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif.

Mengenai landasan yang telah digambarkan, para kreator tertarik untuk mengarahkan eksplorasi dengan judul: "Kinerja Pekerja Menurut Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri". Tujuan pemeriksaan yang ingin dicapai adalah:

- 1) Mengetahui dampak Lingkungan Kerja pada Kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Kediri.
- 2) Mengetahui dampak Kepuasan Kerja pada Kinerja Pegawai BPJS Kantor Cabang Kediri
- 3) Mengetahui dampak Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai BPJS Kantor Cabang Kediri.
- 4) Mengetahui dampak Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Kinerja Pegawai BPJS Kantor Cabang Kediri.

METODE

Pendekatan yang digunakan yaitu menggunakan teknik kuantitatif dengan strategi investigasi kausal kumpul informasi dengan menyampaikan survei. Populasi pada pemeriksaan ini adalah perwakilan dari BPJS Kantor Cabang Kediri yang berjumlah 30 orang. Contoh yang dimanfaatkan adalah seluruh pegawai BPJS Kediri Kantor Cabang sebanyak 30 orang perwakilan. Strategi pengujian menggunakan prosedur inspeksi yang direndam. Strategi pemeriksaan informasi menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung dengan bantuan program SPSS for windows versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Dibawah ini adalah hasil jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdapat tabel 1:

Tabel1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (100%)
Laki-Laki	11	36,6%
Perempuan	19	63,4%
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Dari hasil tabel 1 di atas, cenderung terlihat bahwa jumlah responden laki-laki tidak sama persis dengan jumlah responden perempuan, dimana jumlah responden laki-laki hanya 36,6%, sedangkan responden perempuan 63,4%. Data ini dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah wanita.

b. Berdasarkan Usia

Dibawah ini adalah hasil jumlah responden berdasarkan usia terdapat tabel 2:

Tabel2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (100%)
< 30 tahun	15	50%
30 – 40 tahun	12	40%
> 40 tahun	3	10%
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah Peneliti, 2021

Dari akibat tabel 2 di atas, secara umum akan terlihat bahwa dari keseluruhan 30 responden, sebagian besar responden berumur < 30 tahun adalah 15 responden atau sebagian besar. Responden yang berumur antara 30-40 tahun sebanyak 12 responden atau 40%. Responden > 40 tahun ke atas sebanyak 3 responden atau 10%. Data ini dapat ditunjukkan bahwa mayoritas responden berusia <30 tahun.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dibawah ini adalah hasil analisis regresi linier berganda terdapat pada table 3:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7,725	3,631	
	LingkunganKerja	,200	,062	,533
	KepuasanKerja	,231	,067	,928
	KomitmenOrganisasi	,121	,561	,610

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data oleh peneliti, 2021

Kondisi kekambuhan di atas memiliki implikasi sebagai berikut:

a. Stabil = 7,725

Nilai ini mengakui bahwa jika faktor lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan kewajiban progresif (X3) adalah 0, maka pada saat itu delegasi menunjukkan penghargaan (Y) adalah 7,725.

b. Koefisien X1 = 0,200

Variabel X1 lingkungan kerja berpengaruh positif pada Y (pelaksanaan delegasi) dengan koefisien backslide sebesar 0,200 satuan, maka jika terjadi kenaikan variabel X1 (lingkungan kerja) sebesar 1 satuan, maka pada titik tersebut sekitar maka Y (pelaksanaan pekerja) akan meningkat sebesar 0,200 unit dengan keraguan bahwa kepuasan kerja (X2) dan kewajiban definitif (X3) tetap dapat diprediksi atau stabil.

c. Koefisien X2 = 0,231

Variabel X2 kepuasan kerja berpengaruh positif pada Y (pelaksanaan delegasi) dengan koefisien kemunduran sebesar 0,231 satuan, maka jika terjadi kenaikan variabel X2 (kepuasan kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (pelaksanaan buruh) akan meningkat sebesar 0,231 dengan keraguan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan kewajiban definitif (X3) adalah tetap atau dapat diandalkan.

d. Koefisien X3 = 0,121

Variabel X3 komitmen afiliasi berpengaruh positif pada Y (komitmen hubungan) dengan koefisien kemunduran sebesar 0,121, maka jika terjadi kenaikan variabel X3 (komitmen hubungan) sebesar 1 satuan, maka Y (eksekusi buruh) akan kenaikan sebesar 0,121 unit mengharapkan variabel pekerjaan spot (X1), kepuasan kerja (X2) adalah tetap atau dapat diprediksi.

e. Variabel menarik yang paling dominan

Memikirkan hasil berbagai penilaian kemunduran secara langsung, dapat dikatakan bahwa variabel yang paling memiliki pengaruh adalah variabel kepuasan kerja yang memiliki koefisien B (beta) terbesar sebesar 0,231.

3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Dibawah ini adalah hasil koefisien determinasi dari ketiga terdapat pada tabel 4:

Tabel 4. *Adjusted R Square*

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,022 ^a	,378	,383

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja, LingkunganKerja

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai *adjusted R*² sebesar 0,383. Hal ini menjelaskan bahwa variable independent mampu untuk menjelaskan variable dependen (kinerja pegawai) sebesar 38,3% dan sisanya 61,7% dijelaskan oleh variabel lain yang memang tidak dikaji pada penelitian ini.

4. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Hasil dari perhitungan uji statistik t terdapat pada tabel 5 dibawah ini.

Tabel 5. Uji-t (Parsial)

Model		Coefficients ^a	
		T	Sig.
1	(Constant)	2,029	,060
	LingkunganKerja	2,684	,017
	KepuasanKerja	3,632	,000
	KomitmenOrganisasi	2,457	,046

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Hasil pada uji-t di atas menunjukkan:

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, nilai t variabel tempat kerja adalah 2,684 dengan nilai kritis 0,017, nilai kepentingan di bawah 0,05, maka pada saat itu H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan yang tergantung pada konsekuensi pengujian variabel tempat kerja sampai batas tertentu secara signifikan mempengaruhi eksekusi representatif.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, nilai t variabel pemenuhan pekerjaan adalah 3,632 dengan nilai kepentingan 0,000 nilai kepentingan lebih kecil dari 0,05, maka pada saat itu H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan bahwa tergantung pada konsekuensi pengujian variabel pemenuhan pekerjaan sampai tingkat tertentu secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, nilai t variabel tanggung jawab hierarkis adalah 2,457 dengan nilai kepentingan 0,046 nilai kepentingan lebih kecil dari 0,05, maka pada saat itu H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan bahwa tergantung pada konsekuensi pengujian variabel tanggung jawab otoritatif sampai batas tertentu secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

b. Uji F (Simultan)

Dibawah ini adalah hasil pengujian dengan simultan yaitu menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 terdapat pada table 6:

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Model	ANOVA ^a		
	F	Sig.	
1	Regression	10,880	,007 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2021

Mengingat efek samping dari uji-F di tabel 6, didapatkan nilai yang sangat besar sebesar 0,007. Nilainya lebih kecil dari 0,05, maka, pada saat itu teori H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan bahwa ketergantungan pada efek samping pengujian tempat kerja, pemenuhan pekerjaan, dan tanggung jawab otoritas pada saat yang sama secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan pekerja..

KESIMPULAN

Berdasarkan klarifikasi yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat dampak yang agak kritis antara pelaksanaan pekerja dari segi tempat kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab kewenangan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Artinya semakin baik tempat

kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab hierarkis yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri dapat semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif. Selain itu, terdapat dampak yang sangat besar secara bersamaan antara pelaksanaan pekerja dari sudut pandang tempat kerja, pemenuhan pekerjaan dan tanggung jawab hierarkis di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kediri. Artinya semakin baik pemberian tempat kerja, pemberian pemenuhan pekerjaan, dan tanggung jawab otoritatif yang diterapkan dapat bekerja pada presentasi perwakilan BPJS Ketenagakerjaan di Kantor Cabang Kediri.

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Arda, M. (2017) 'Tujuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bank Rakyat Indonesia Cabang Medan Putri Hijau', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), hlm. 45–60.
- (2) Changgriawan, G. S. (2017) 'Pengaruh Tujuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada One Way Production', *Agora*, 5(3).
- (3) Hanafi, BD Selanjutnya, Yohana, C. (2017) 'Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Tujuan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance', *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), P. 73–89.
- (4) Kaswan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- (5) Mamesah, Andrew M.C. Kawet, L. Selanjutnya, Lengkong, V. P. K. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di LPP RRI Manado', *Jurnal EMBA*, 4(3), hlm.
- (6) Mathis (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. kelima. Bandung: Pengembangan Literasi.
- (7) Moehariono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Penguasa Grafindo Persada.
- (8) Muis, M. R., Jufrizen, J. selanjutnya, Fahmi, M. (2018) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Islam*, 1(1), hlm. 9–25.
- (9) Nadapdap, K. (2017) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari', *Jurnal Ilmiah Metodologi*, 3(1), hlm. 1–9.
- (10) Novita, Sunuharjo, BS and Ruhana, I. (2016) 'Pengaruh Komitmen Kerja dan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jawa Selatan, Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34 (1), hal. 38–46.
- (11) Saputra, A. T., Bagia, I. W. Selanjutnya, Yulianthini, N. N. (2016) 'Pengaruh Tujuan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan', *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4, hlm. 1–8.

- (12) Sumantri, BA dan Permana, EP (2017) 'Perampingan Pemberdayaan Kapasitas Manusia untuk Meningkatkan Eksistensi UKM Sentra Tenun Ikat Khas Kediri Berdasarkan Data-Based Work Objectives dan Organizational Commitment to Turnover Intention', *Ilmu Sosial dan Bisnis*, 1 (3), hal.153–165.
- (13) Suparyadi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Kompetitif Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.
- (14) Surjosuseno, D. (2016) 'Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Plastik Ud Ada', *AGORA*, 3(2), hlm. 175–179.