

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang

Moh. Thamrin Bey, Retno Catur Kusuma Dewi
STIE PGRI Dewantara

Korespondensi: retno.dewantara@gmail.com

abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jombang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 16. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance at BPJS Employment Branch Jombang. This study uses explanatory research methods. The number of samples in this study were 35 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 16. The results of the study conclude that: 1) organizational culture has a positive and significant effect on employee performance and 2) organizational commitment influences position and significant impact on employee performance in improving employee performance at BPJS Employment.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Commitment, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan (Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A, 2009) seiring perkembangan zaman. Karena itu, memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G, 2012). Namun, kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi dan komitmen organisasional yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya didalam pencapaian tujuan (Lestari, D. (2014) perusahaannya yakni Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Didalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai Badan Milik Negara.

BPJS Ketenagakerjaan menyadari bahwa dukungan karyawannya merupakan hal terpenting untuk terus maju terdepan sebagai badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan.

Untuk itu BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) sesuai apa yang telah menjadi keputusan Menteri BUMN, yang dimana apabila prinsip GCG ini ditetapkan dalam jangka panjang diyakini dapat meningkatkan nilai perusahaan dalam bentuk kinerja yang tinggi serta citra perusahaan yang baik. Karenanya BPJS Ketenagakerjaan berupaya agar prinsip-prinsip GCG ini dapat menjadi nilai-nilai budaya perusahaan untuk diamalkan pada aktivitas kerja sehari-harinya.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dengan baik, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenakerjaan. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu : *Teamwork, Open Mind, Passion, Action*, yang dimana berisi tentang kemampuan membangun kerja sama antar partner kerja, mampu menerima pendapat atau gagasan positif, berpikir terbuka, memiliki rasa antusias dalam bekerja yang tinggi, selalu sigap dalam menghadapi masalah, dan memiliki rasa inisiatif dalam mengikuti suatu budaya dalam organisasi yang sedang karyawan jalani. Apa bila prinsip GCG ini di jalankan dengan baik maka budaya yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.

Salah satu hal yang dilakukan berdasarkan prinsip GCG tersebut ialah dengan membuat *Code Of Conduct* (COC) BPJS Ketenagakerjaan. *Code ofconduct* adalah pedoman internal perusahaan yang berisikan sistem nilai, etika bisnis, etika kerja, komitmen, serta penegakan terhadap aturan-aturan perusahaan bagi individu dalam menjalankan bisnis dan aktivitas lainnya serta berinteraksi dengan *Stakeholders*.

Menurut Robbins (2001) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara suka rela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Budaya organisasi yang tumbuh dalam BPJS semestinya dapat meningkatkan komitmen karyawannya sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi, Karena mereka yang lebih berkomitmen terhadap organisasinya akan lebih siap melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi kesatuan yang kokoh sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan terlihat karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik bagi BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dilihat dari Karyawan yang merasa bangga dapat bekerja di BPJS Ketenagakerjaan dan bersemangat dalam bekerja.

Penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan dalam hal proses jaminan kecelakaan kerja, dimana semua karyawan harus mencapai target kerja yang diinginkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel 1: Perkembangan Peserta BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan April 2016

No	Bulan	Target Per bulan	Terlealisasi
1	Januari	834	835
2	Februari	834	870
3	Maret	834	1.003
4	April	834	1.040

Sumber: BPS, 2016

Terlihat dari tabel diatas bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan mengalami peningkatan setiap bulan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki Komitmen Dan nilai budaya yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dan *code of conduct* (COC) yang dibentuk sedemikian rupa untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Sehingga dapat mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan sesuai dengan indikator-indikator tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini Apakah budaya organisasi dankomitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan (Kantor Cabang Jombang). Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan khususnya manajemen BPJS Ketenagakerjaan (Kantor Cabang Jombang) untuk mengambil keputusan manajemen, serta menjadi referensi bagi kajian ilmu tentang sumber daya manusia.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Sejarah Terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS)

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuahan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM),

Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

2. Budaya Organisasi

Robbins (2006) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagian suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan budaya organisasi menurut Cushway dan Lodge (1995 ; dalam Nawawi, 2003) adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi.

Organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk didalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormatidan menjalankan nilai-nilai atau normal-normal tertentu yang sama didalam organisasi.

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini berdasarkan pada budaya yang terdapat dalam BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang jombang yaitu :

- a) *Teamwork*, Memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama dengan orang lain atau dengan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) *Open Mind*, Memiliki kemampuan untuk membuka pikiran dan menerima gagasan-gagasan baru yang lebih baik.
- c) *Passion*, bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
- d) *Action*, melakukan segala rencana, pekerjaan maupun tugas yang telah disepakati dan ditetapkan bersama
- e) *Sense*, rasa memiliki, kepedulian, ikut bertanggungjawab dan memiliki inisiatif yang tinggi untuk memecahkan masalah perusahaan.

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut (Robbins ; 1996) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Komitmen Organisasi merupakan indikator untuk mengukur derajat dan sejauh mana seorang karyawan memihak pada tujuan organisasi.

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi “ *organizational Commitment is to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization.*” (komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidakakan meninggalkan organisasi).

Tinggi atau rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki karyawan

terhadap perusahaan, dapat dilihat dalam beberapa aspek diantaranya tingkat absensi rendah, mau bekerja keras dan dapat mau berkorban demi kepentingan.

Meyer dan Allen dalam Robert et al (2014) menjelaskan terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

4. Kinerja

Menurut Wilson (2012) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standartperusahaan.

Hasibuan (2007) Menyatakan kinerja sebagai berikut :“ kinerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku yang nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.”

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pencaian tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan oleh karyawan. Pengukuran kinerja dalam perusahaan sangatlah penting karena dengan adanya pengukuran dalam kinerja maka perusahaan dapat melihat siapa saja karyawan yang kinerjanya baik SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kinerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

5. Indikator Kinerja

Wilson (2012) Menyatakan bahwa terdapat lima indikator dalam pengukuran kinerja , antara lain :

- a) Jumlah Pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b) Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c) Ketepatan Waktu. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.
- d) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dengan mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

Berdasarkan latar belakang serta kajian pustaka yang telah disampaikan maka hipotesis yang diangkat pada penelitian ini adalah: Diduga, ada pengaruh secara positif dan signifikan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jombang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*), yaitu adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis (singarimbun dan effendi, 2006) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala pengukuran likert.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan variabel terikat yaitu kinerja (Y). Berikut variabel, dimensi, dan indikator pada penelitian ini:

Tabel 2: Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Budaya Organisasi (X1)		<i>Teamwork</i>	1. Karyawan mampu bekerja sama secara efektif. 2. Karyawan saling membantu antar teman kerja.
		<i>Open Mind</i>	1. Karyawan memiliki perasaan untuk memajukan perusahaan. 2. Keterbukaan dalam melakukan pekerjaan.
		<i>Passion</i>	1. Karyawan memiliki semangat tinggi terhadap tugas yang telah diberikan. 2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan prosedur.
		<i>Action</i>	1. Karyawan memiliki inisiatif dalam setiap pelaksanaannya. 2. Karyawan aktif dalam setiap program organisasi.
		<i>Sense</i>	1. Memiliki rasa solidaritas tinggi terhadap sesama teman kerja. 2. Karyawan selalu bertanggungjawab terhadap lingkungan kerjan.
Komitmen Organisasi (X2)	<i>Affective commitment</i>	Ikatan emosional	Karyawan memiliki ikatan emosional terhadap organisasi.
		Merasa bangga	Karyawan merasa bangga dapat bekerja di organisasi.
	<i>Contituence commitment</i>	Merasa rugi	Karyawan merasa rugi jika meninggalkan organisasi.
		Keinginan tetap bekerja	Karyawan tidak ingin keluar dari organisasi.
	<i>Normative commitment</i>	Bertanggung jawab	Karyawan bertanggungjawab dengan pekerjaannya.
		Mematuhi peraturan	Karyawan mematuhi peraturan organisasi.
Kinerja Karyawan (Y)		Jumlah pekerjaan	Karyawan harus mampu menghasilkan pekerjaan sesuai target yang perusahaan
		Kualitas pekerjaan	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
		Ketepatan waktu	karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
		Kehadiran	Karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
		Kemampuan kerja sama	Karyawan harus mampu melakukan kerja sama dengan rekan kerjanya

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulan (Sugiyono : 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan BPJS Ketenagakerjaan (Kantor Cabang Jombang) Jl.KH.Wahid Hasyim No. 09 – Jombang. Karena jumlahnya yang sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (responden), sehingga teknik pengambilan sampelnya adalah sampel jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang bersumber langsung dari responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara yaitu melalui tanya jawab secara langsung dengan responden, dengan alat bantu kuisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan 5 (lima) opsi jawaban mulai dari “Sangat Setuju” yang bernilai lima, hingga “sangat tidak setuju” yang bernilai satu. Selanjutnya, data yang masuk akan dianalisa melalui uji asumsi klasik, Uji Hipotesa, dan analisa regresi linear berganda.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Responden

Penelitian yang dilakukan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Jombang terdiri dari responden laki-laki sebanyak 22 orang (62,8%) dan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang (48%). Hal ini menunjukkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan didominasi oleh kaum laki-laki. Karyawan laki-laki lebih banyak dikarenakan mayoritas sebagai tenaga lapangan.

Apabila responden dirinci berdasarkan usia, sebagian besar responden paling banyak berumur 20-30 tahun sebanyak 23 orang (65,7%), umur 20-40 tahun sebanyak 10 orang (28,5%) dan umur 20 tahun sebanyak 2 orang (5,7%). Hal ini menunjukkan karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagian besar berumur 20-30 tahun. Karena dengan usia tersebut masa dimana karyawan di rasa aktif dan masih mempunyai semangat yang besar dalam bekerja.

2. Hasil Analisa Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), peneliti melakukan analisa regresi berganda. Hasil perhitungan analisa berganda diolah dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows* tampak pada tabel berikut:

Tabel 3: Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

	B	Std. Error	Beta		Lower Bound	Upper Bound
(Constant) X1	2.894	1.723		1.680 .103	-.614	6.403
X2	.205	.048		.485 4.233 .000	.106	.303
	.407	.099		.472 4.121 .000	.206	.609

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisa regresi yang disajikan dalam tabel maka didapatkan persamaan sebagai berikut: $Y = 2,894 + 0,205 (X1) + 0,407 (X2)$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan positif, artinya semakin tinggi budaya organisasi dan komitmen organisasi, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan, begitu pula sebaliknya.

a. Pengujian hipotesis dengan uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih kecil dari derajat signifikan maka hipotesa alternatif diterima. Hasilnya tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil Uji t

No	Variabel	t Hitung	Singnifikan	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X1)	4,233	0,000	Singnifikan
2	Komitmen Organisasi (X2)	4,121	0,000	Singnifikan

Sumber : Data diolah, 2016

Dari hasil tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa Variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 4,233 dan signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga untuk variabel komitmen organisasi (X2) memiliki nilai t-hitung 4,121 dengan nilai signifikasi sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan. Dan berdasarkan tanggapan responden mengenai budaya organisasi yang mencakup 1) *Teamwork* 2) *Open Mind* 3) *Passion* 4) *Action* 5) *Sense*, menunjukkan hasil total rata-rata baik, artinya dari kedua variabel ini menunjukkan hasil searah, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Dalam latar belakang diawal penelitian ini dijelaskan bahwa Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) antara lain *Teamwork*, *Open Mind*, *Passion*, *action*, yang dimana berisi tentang kemampuan membangun kerja sama antar partner kerja, mampu menerima pendapat atau gagasan positif, berpikir terbuka, memiliki rasa antusias dalam bekerja yang tinggi, selalu sigap dalam menghadapi masalah, dan memiliki rasa inisiatif dalam mengikuti suatu budaya dalam organisasi yang sedang karyawan jalani. Apa bila prinsip GCG ini di jalankan dengan baik maka budaya yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan sudah mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) dengan baik maka diharapkan kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan meningkat dan pelayanan dapat terpenuhi dengan baik.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2010) bahwa budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip- prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi caramereka bertindak, ketika karyawan memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasinya, maka akan mempengaruhi bagaimana kinerjanya. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi (2012)

dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya budaya organisasi berpengaruh 32% terhadap kinerja karyawan sedang 68% dipengaruhi oleh variabel lain. Hal ini berarti bahwa apabila budaya organisasi mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula dan begitu pun sebaliknya, apabila budaya organisasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pun akan mengalami penurunan. Sehingga variabel budaya organisasi (X1) dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil uji deskriptif mengenai komitmen organisasi menunjukkan hasil total rata-rata baik, artinya dari kedua variabel ini menunjukkan hasil searah, artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik pada BPJS Ketenagakerjaan di lihat dari indikator-indikator pernyataan dalam angket, jawaban responden yang paling tinggi yaitu di item pernyataan "Karyawan merasa bangga dapat bekerja di organisasi, Dan karyawan tidak ingin keluar dari organisasi.

Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa bangga bekerja pada perusahaan dan menjadikan perusahaan sebagai bagian dari hidupnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam latar belakang di awal penelitian ini menjelaskan bahwa salah satu hal yang dilakukan berdasarkan prinsip GCG tersebut ialah dengan membuat *Code Of Conduct* (COC) BPJS Ketenagakerjaan. *Code of conduct* adalah pedoman internal perusahaan yang berisikan sistem nilai, etikabisnis, etika kerja, komitmen, serta penegakan terhadap aturan- aturan perusahaan bagi individu dalam menjalankan bisnis dan aktivitas lainnya serta berinteraksi dengan Stakeholders.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins (2001) kualitas sumber daya manusia yang berpengaruh kuat terhadap kinerja organisasi adalah komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Marpaung, Renopa (2011) menjelaskan ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Determinanasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang terikat terhadap variabel bebas, dilakukan uji determinasi. Berikut hasil uji nilai determinasinya:

Tabel 7: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			
					R Square Change	F Change	Sig. F Change	
1	.856 ^a	.732	.715	1.409	.732	43.692	2	32.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah 2016

Nilai sebesar 0,732 artinya kinerja melalui penilaian ini dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 73,2 %, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu 100% - 73,2% = 26,8%

E. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan (kantor cabang jombang).

Karena itu disarankan kepada perusahaan untuk tetap mengimplementasikan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu: *Teamwork, Open Mind, Passion, Action*, yang berisi tentang kemampuan membangun kerja sama antar partner kerja, kemampuan menerima pendapat atau gagasan positif, berpikir terbuka, memiliki rasa antusias dalam bekerja yang tinggi, selalu sigap dalam menghadapi masalah, dan memiliki rasa inisiatif dalam organisasi. Apa bila prinsip GCG ini di jalankan dengan baik maka budaya yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan mampu memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas SDM pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Marpaung, Renopa (2011) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

(studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(02), 215-228.

Lestari, D. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Regional V Bandung* (Doctoral Dissertation, Universitas Widyatama).

Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai padakantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Makasar*, programstudi manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UniversitasHasanudin: Makasar.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka. 1996. Surabaya : PTPrenhallindo.
Robbins, Stephen P, dan Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Ed.12. Jakarta:

Robbins, stephen, dan Mary Coulter. 2001. Manajemen. Jakarta: Erlangga Salemba Empat.

Singarimbun. 2006. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta. *SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Terbitan ke-25. Alfabeta CV. Bandung.

UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja,

Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh,

PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh,

PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Wilson, A., Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2012). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm* (No. 2nd Ed). McGraw Hill.