

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA TANJUNG PERAK

(Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak)

Uswatun Hasanah¹⁾ dan Drs. Kridho HG,MM²⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,

²⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : uswahasanah1006@gmail.com dan krido@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 31 orang dengan pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,534 atau 5,34% yang artinya variabel budaya organisasi, kualitas kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kualitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

. This study aims to determine the effect of organizational culture, work quality and work environment variables on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Branch Surabaya Tanjung Perak. This research uses quantitative methods. The population in this study amounted to 31 employees. The number of samples used is 31 people with sampling using non-probability sampling. The results of this study indicate that organizational culture has a significant effect on employee performance, work quality has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. Organizational culture, work quality and work environment have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. The results of the coefficient of determination show a value of 0.534 or 5.34%, which means that the variables of organizational culture, work quality and work environment affect the dependent variable, namely employee performance, while the remaining 46.6% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Organizational Culture, Work Quality, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan juga merupakan asset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan, dimana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan memperoleh orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Baik perusahaan besar maupun perusahaan kecil dalam pendekatan SDM berarti semua dan setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja (Quality of Work Life) agar SDM dilingkungan menjadi kompetitif.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujud tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Fahmi (2017:117) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur daya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan

kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Seperti yang dikemukakan oleh Hao (2013:3) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawan pribadi, sosial, intelektual maupu tanggungjawab moral dan spiritual.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi (X1)

Menurut Edison (2016:233) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Effendy (2015:8) Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang

disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.”

Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Umi dkk, (2015:03) budaya organisasi dapat diukur dengan :

1. Norma
2. Aturan
3. Nilai Dominan
4. Iklim Organisasi

Kualitas Kerja (X2)

Menurut Marcana dalam Hao (2013:11) menyebutkan bahwa: “kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.” Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggungjawab moral dan spiritual (Hao, 2013:3).

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas proses kerja maupun kualitas hasil produk atau jasa bagi pelayanan public.

Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi (2010:319) :

1. Kemampuan Karyawan
2. Keterampilan Karyawan
3. Kedisiplinan Karyawan

Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan Kerja menurut Siagian (2014:56), Lingkungan Kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Afandi (2016:51) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu udara

- c. Sirkulasi udara
 - d. Ukuran ruang kerja
 - e. Tata letak ruang kerja
 - f. Fasilitas
 - g. Kebersihan
 - h. Keamanan
 - i. Suara bising
 - j. Penggunaan warna
 - k. Music ditempat kerja
 - l. Peralatan kerja yang memadai
 - m. Privasi ruang kerja
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik antara lain:
- a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2012:9), Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau

akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

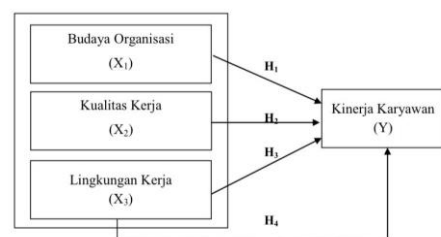
Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009: 67), ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Disiplin Kerja
5. Prestasi Kerja

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H₁ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H₂ : Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
- H₄ : Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPJS

Ketenagakerjaan Cabang
Surabaya Tanjung Perak.

Metode Penelitian

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak. Lebih tepatnya di Jl. Perak Timur No.82, Kec. Pabean Cantian, Surabaya, Jawa Timur 60164. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Maret – Juni 2022.

Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer dalam penelitian ini berasal dari penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.
2. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari jurnal, skripsi dan buku-buku teori penunjang dalam penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling yaitu sampel jenuh biasa disebut total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak yang berjumlah 31 karyawan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Varia bel	Indik ator	r hit ung	r tab el	Ketera ngan
Budaya a Organi sasi (X1)	X1.1	0,5 80	0,3 550	Valid
	X1.2	0,5 30	0,3 550	Valid
	X1.3	0,7 27	0,3 550	Valid
	X1.4	0,7 80	0,3 550	Valid
	X1.5	0,7 93	0,3 550	Valid
	X1.6	0,4 27	0,3 550	Valid
	X1.7	0,6 41	0,3 550	Valid
	X1.8	0,8 32	0,3 550	Valid
Kualita s Kerja (X2)	X2.1	0,4 22	0,3 550	Valid
	X2.2	0,6 82	0,3 550	Valid
	X2.3	0,8 38	0,3 550	Valid
	X2.4	0,8 51	0,3 550	Valid
	X2.5	0,5 87	0,3 550	Valid
	X2.6	0,7 57	0,3 550	Valid
Lingku ngan Kerja (X3)	X3.1	0,4 03	0,3 550	Valid
	X3.2	0,6 57	0,3 550	Valid
	X3.3	0,6 88	0,3 550	Valid
	X3.4	0,5 45	0,3 550	Valid
	X3.5	0,6 15	0,3 550	Valid
	X3.6	0,5 09	0,3 550	Valid

	X3.7	0,7 11	0,3 550	Valid
	X3.8	0,6 49	0,3 550	Valid
	X3.9	0,6 20	0,3 550	Valid
	X3.10	0,3 80	0,3 550	Valid
	X3.11	0,6 70	0,3 550	Valid
	X3.12	0,7 17	0,3 550	Valid
	X3.13	0,7 44	0,3 550	Valid
	X3.14	0,3 68	0,3 550	Valid
	X3.15	0,6 21	0,3 550	Valid
	X3.16	0,5 45	0,3 550	Valid
	X3.17	0,7 29	0,3 550	Valid
	X3.18	0,4 33	0,3 550	Valid
	X3.19	0,6 20	0,3 550	Valid
	X3.20	0,6 51	0,3 550	Valid
	X3.21	0,5 29	0,3 550	Valid
	X3.22	0,3 89	0,3 550	Valid
	X3.23	0,4 99	0,3 550	Valid
	X3.24	0,5 95	0,3 550	Valid
	X3.25	0,4 96	0,3 550	Valid
	X3.26	0,2 71	0,3 550	Valid
	X3.27	0,4 53	0,3 550	Valid
	X3.28	0,6	0,3 550	Valid

		51	550	
	X3.29	0,5 69	0,3 550	Valid
	X3.30	0,3 07	0,3 550	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,2 54	0,3 550	Valid
	Y.2	0,5 52	0,3 550	Valid
	Y.3	0,4 00	0,3 550	Valid
	Y.4	0,5 75	0,3 550	Valid
	Y.5	0,7 01	0,3 550	Valid
	Y.6	0,4 75	0,3 550	Valid
	Y.7	0,7 46	0,3 550	Valid
	Y.8	0,7 00	0,3 550	Valid
	Y.9	0,4 84	0,3 550	Valid
	Y.10	0,7 02	0,3 550	Valid

Berdasarkan tabel diatas dari hasil output SPSS menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X1), Kualitas Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3550) dan bernilai positif, dengan demikian item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,817	0,70	Reliabel
Kualitas Kerja (X2)	0,792	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,923	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,764	0,70	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil dari uji reliabilitas terhadap variabel-variabel dari kuesioner

yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian ini ada reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstar Re
N		
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data SPSS Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp. Sig. sebesar 0,200, karena Asym. Sig. lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

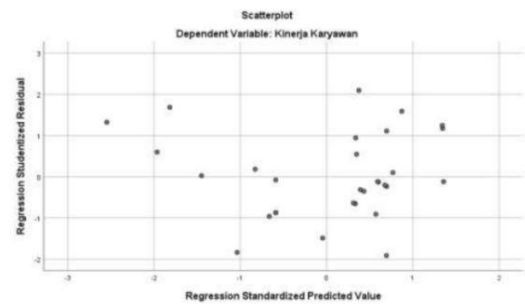
Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
Model			Tolerance	
1	(Constant)			
	Budaya Organisasi (X1)		0,161	
	Kualitas Kerja (X2)		0,155	
	Lingkungan Kerja (X3)		0,244	

a. Dependent variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,161 dengan VIF 6.212. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,155 dengan VIF 6.446. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki Tolerance 0,244 dengan VIF 4.105. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 20 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data SPSS Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar, hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala hetesrokedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardised Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constan)	18.212	5.216		3.492	.002
Budaya Organisasi	.323	.293	.362	4.104	.001
Kualitas Kerja	.089	.358	.083	3.248	.003
Lingkungan Kerja	.096	.080	.319	4.200	.004

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas maka model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 18.212 + 0,323X1 + 0,089X2 + 0,096X3$$

Keterangan :

α = Bilangan konstanta

Nilai konstanta (α) pada variabel Y sebesar 18.212 yang berarti angka tersebut menyatakan besarnya variabel Kinerja (Y). Apabila Budaya Organisasi (X₁), Kualitas Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 18.212.

β_1 = Koefisien regresi dari Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Nilai koefisien regresi dari variabel

Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,323 yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,323. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

$\beta_2 =$ Koefisien regresi dari Variabel Kualitas Kerja (X_2)

Nilai koefisien regresi dari variabel Kualitas Kerja (X_2) sebesar 0,089 yang berarti bahwa Kualitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). apabila variabel Kualitas Kerja (X_2) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,089. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

$\beta_3 =$ Koefisien regresi dari Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,096 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,096. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Teknik Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	206.043	3	68.681	10.308	.000
	Residual	179.892	27	6.663		
	Total	385.935	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kualitas Kerja

Sumber : Data SPSS Uji F

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.14 menunjukkan nilai signifikansi adalah 0,000 berarti $< 0,05$ sedangkan nilai $F_{hitung} 10.308 > F_{tabel}$

2,29. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi (X_1), Kualitas Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18.212	5.216		3.492	.002
	Budaya Organisasi	.323	.293	.362	4.104	.001
	Kualitas Kerja	.089	.358	.083	3.248	.003
	Lingkungan Kerja	.096	.080	.319	4.200	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data SPSS Uji t

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan hasil dari uji t menunjukkan bahwa :

- Hasil uji t antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Budaya Organisasi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.104 >$ nilai $t_{tabel} 0,3550$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil uji t antara Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Kualitas Kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3.248 >$ nilai $t_{tabel} 0,3550$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Hasil uji t antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan besarnya nilai sig Lingkungan

Kerja sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.200 > \text{nilai } t_{tabel} 0,3550$, maka H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.731 ^a	.534	.482	2,581
a. Predictors: (constant), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kualitas Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data SPSS Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Data tabel diatas didapatkan nilai *R Square* dan *Adjusted R Square*. Karena penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan nilai dari *adjusted R square* sebesar 0,534. Hal ini berarti bahwa sebesar 53,4% variabel Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel terikat Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS

Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

2. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,003 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji t (uji parsial), variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi 0,004 yang lebih kecil dari nilai alpha yaitu 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari Uji t diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
2. Hasil dari Uji t diketahui bahwa variabel Kualitas Kerja dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
3. Hasil dari Uji t diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$ secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak, sehingga hipotesis yang diajukan peneliti terbukti kebenarannya.
4. Hasil dari Uji F diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari Budaya Organisasi, Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja

secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Saran bagi Perusahaan
Berdasarkan penelitian ini diharapkan kepada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Tanjung Perak untuk mengembangkan Budaya Organisasi dan memperhatikan Kualitas Kerja untuk meningkatkan Kinerja Karyawan agar memaksimalkan kualitas perusahaan.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya supaya lebih mengembangkan lagi variabel yang akan diteliti sehingga dapat memengaruhi kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.

- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, E., Y. Anwar dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Muhammad Ali. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus Biro Pengebangan SDM dan Umum Perusahaan Umum (PERUM) Jasa Tirta I Jl.Surabaya 2A Malang)*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya. Malang
- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Khaerul. Umam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Malia. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pos Indonesia (PERSERO) Palembang*.
- Ghozali, Imam. 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hao, Laoshi, 2013, *Skripsi, Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kota Banjar, Hal. 3*
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukuan, A. S. (t.thn.). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Terhadap Kinerja Karyawan* .
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti. (2012). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan Deni, M. S. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Umi Wita Zahriyah. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 2. No.1. Hal. 1-7.
- Wijaya, P. S. (2015). *Pengaruh Komitmen organisasi Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil*.