Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 8997-9003

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa

Yulia Nadila [1], supriadi[2], Ismail Nasution[3], Muhammad Prasetyo Wibowo[4], Fauzan Azim[5]
[1,2,3,4]Universitas Islam Sumatera Utara, Indonesia
[5]Akademi Teknik IndonesiaCut Meutia, Indonesia
Corresponding Author: Ismail Nasution Email: ismail.nasution@fe.uisu.ac.id

Published: February, 2026

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa yaitu berjumlah 32 orang karyawan dan penarikan sampel dilakukan dengan total sampling sehingga 32 orang responden dijadikan sampel. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh yang antara budaya organisasi dan kepuasaan kerja jabatan terhadap kinerja, ada pengaruh positif variabel budaya organisasi dan kepuasaan kerja jabatan terhadap kinerja. budaya organisasi dan kepuasasan kerja terhadap kinerja secara bersama-sama (multiple) terdapat pengaruh positif dan terhadap kinerja.

Keywords: Budaya Organisasi, Kepuasaan kerja, Kinerja.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Dalam organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Didalam setiap organisasi dalam segala skala, keberadaan factor sumber daya manusia tidak bisa dianggap sepele, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitaslah akan mendorong perusahaan ke arah yang lebih baik (Sutrisno, 2017: 5).

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang melindungi tenaga kerja Indonesia dalam mengatasi masalah masyarakat dan risiko yang terkait dengan pekerjaan. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bertindak sebagai asuransi masyarakat di tempat kerja. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) dulunya adalah Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan telah mencakup seluruh wilayah Indonesia dengan berbagai produk asuransi dan rencana keuangan seperti asuransi jiwa di tempat kerja dan rencana pensiun.

Kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, artinya kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai oleh tuntutan yang telah ditargetnya organisasi ditempat bekerjanya dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal, pegawai tersebut berarti adalah memenuhi tugas maupun kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Untuk mengungkap tentang kinerja karyawam, maka peneliti melakukan prasurvei dengan melakukan wawancara dengan pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa yang Bernama Udur Sirait dari hasil wawancara tersebut dapat ditarik Kesimpulan bahwa kinerja karyawan di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketengakerjaan Cabang Tanjung Morawa pada dasarnya sudah baik, akan tetapi masih terjadi permasalahan tentang kinerja diantaranya masih terdapat karyawan yang terlambat hadir sehingga berdampak menurunnya semangat dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan dan masih ada pula karyawan yang belum tepat menunggunakan jam istirahat sehingga adanya keluhan peserta yang ingin menemui karyawan tetapi karyawan tersebut masih belum kembali ke kantor karena masih istirahat, adanya tuntutan kerja yang berlebihan dibebankan kepada karyawan, dan masih ada target kerja yang belum tepat waktu untuk diselesaikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah Budaya Organisasi. Agustin, D.(2020) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa organisasi merupakan filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang menjelaskan suatu organisasi dan menampung seluruh perbedaan atau pluralisme. Pada dasarnya, melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman , ekspetasi, dan seluruh nilai didalamnya. Oleh karena itu, budaya organisasi ini akan direfleksikan melalui kegiatan seharii-hari mereka, mulai dari interkasi dengan orang lain, cara kerja, dan harapan masa depan. Adapun salah satu masalah yang terlihat di perusahaan yaitu dapat di lihat dari kinerja karyawan kurang baik yang disebabkan dari budaya organisasi yang kurang baik dan belum efesiensi yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan. Melihat betapa pentingnya budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan komunikasi yang baik antara karyawan dan pimpinan berada di suatu ruangan.

Beberapa penelitian terdahulu yang menghubungkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dintaranya penelitian dari Agustin Pratiwi (2024), Bisma Ayodha Kurniawan Putra (2023) semua membuat kesimpulan yang sama dalam penelitiannya yaitu budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa adalah Kepuasaan Kerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Aditia, M. F., dan Sudiana, K. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilainilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai

dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan dan yang ingin dicapai adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu atau karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Sedangkan yang menjadi objek penelitian ini budaya organisasi dan kepuasaan kerja sebagai variabel Indenpendent dan kinerja pegawai sebagai Dependen. penelitian dimulai pada bulan November 2024 s/d januari 2025. Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu area umum yang mencakup objek atau subjek dengan jumlah dan karateristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 32 orang pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.526	2.630		3.622	.001
	Budaya organisasi	.304	.143	.143	2.131	.042
	kepuasaan kerja	.270	.087	.495	3.106	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 1tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut : Y= 9,526 + 0,304X1 + 0,270X2

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas. Konstanta (a) = 9,526 Jika budaya organisasi dan kepuasan kerja dianggap bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 9,526 satuan. koefisien regresi budaya organisasi (X_1) Setiap peningkatan 1 satuan dalam budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 satuan. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan. Semakin baik budaya organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi kepuasaan kerja (X_2) Setiap peningkatan 1 satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerjakKaryawan sebesar 0,270

satuan. Variabel ini berpengaruh positif dan signifikan, bahkan lebih kuat daripada Budaya Organisasi karena nilai Beta standarnya (0,495) paling besar. Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam model analisis regresi linier sederhana ataupun regresi linier bergana. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikar atau variabel dependen (Y).Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t adalah sebagai berikut :

Table 2. Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.526	2.630		3.622	.001
	Budaya organisasi	.304	.143	.143	2.131	.042
	kepuasaan kerja	.270	.087	.495	3.106	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Secara parsial uji statistik yang digunakan adalah uji t. Budaya organisasi (X_1) Nilai t hitung (2,131) lebih besar dari t tabel (2,042), dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Artinya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasaan kerja (X2) Nilai t hitung 3,106 jauh lebih besar dari t tabel 2,042. Ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan Kedua variabel bebas (Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Variabel yang paling kuat pengaruhnya adalah Kepuasan Kerja (karena t hitung terbesar dan Beta tertinggi).

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Table 3. Uji Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.428	2	44.714	20.014	<0001[b]
	Residual	64.791	29	2.234		
	Total	154.219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, kepuasaan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 < 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel X berpengaruh terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel output

SPSS diatas, diketahui nilai F Hitung sebesar 20,014. Karena nilai F Hitung > F Tabel 3,315. Maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimppulkan bahwa disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya secara Bersama-sama variabel X mempengaruhi Y. Berdasarkan kedua pembahasan dalam uji F diatas, maka kita dapat membuat kesimpulan bahwa X secara Bersama-sama mampu mempengaruhi variabel Y.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Variabel Budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Kepuasaan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa. Budaya organisasi dan kepuasaan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa.

DAFTAR PUSTAKA

Aditia, M. F., & Sudiana, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Juremi: Jurnal Riset Ekonomi, 2(1), 147–156. https://doi.org/ 10.53625/ juremi.v2i1.2691

Afriyani, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Lurah Kalidoni. Universitas Indo Global mandiri.

Afandi, Pandi. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori. Yogyakatra: Penerbit Zafana Publishing.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Agustin, D. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Ekonomi dan Bisnis, 8-18

Alqawiyyu, Ikhwan, and Ivan Gumilar Sambas Putra. (2023). "Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai." JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan 6.6: 4431-4437.

Anwar, M. (2019). Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:kencana.

Aryani, Ira, Mutdi Ismuni, and Tutik Rahayu. (2025). "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Alam Jaya Graha." YUME : Journal of Managment: 205-215.

Bhastary, M.D. dan Kusri Suwardi (2018)."Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3 dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana," Jurnal Manajemen dan Keuangan 7 (1), 2615-1316.

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya: Airlangga

University Press.

Fitriya, A., & Kustini, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 5(3), 634–649. https://doi.org/ 10.47467/reslaj.v5i3.1786

Ghozali, I (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko,T,H. (2020). Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Kohesi, 1(1), 166–177.

Kamilah , A., Dwi, C., & Nurul, Q. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Lewaherilla, N. c, Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W. E., Salim, N. A., Hikmah, N., Sutrisno, E. (2018). Budaya Organisasi. Jakarta: Prenadamedia Group.

Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Preceding Title: Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019). Atlantis Press, 88–91. https://doi.org/10.2991/assehr.k.201221.020.

Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia.In A. A. Mangkunegara, Manajemen sumber daya manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Meithiana Indrasari (2017), kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Indomedia Pustaka, Sidoarjo.

Muhdar. (2020). Manajemen SDM Teori Dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Nababan, Tiorika, and Syahrial Sitorus. (2024) "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ." Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima 5.2: 89-110.

Nabawi, R (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasaan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2),170-183.

Paparang, Natalia CP, William A. Areros, and Ventje Tatimu. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado." Productivity 2.2 (2021): 119-123.

Putra, Bisma Ayodha Kurniawan, Syadzalina Bilqis, and Catharina Aprilia Hellyani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit." Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi 3.2 (2023): 162-170.

Pratiwi, Agustin, Filsa Soraya, and Mochammad Isa Anshori. (2024): "Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan." Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset 43-55.

Reynilda. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Hative Ambon. Jurnal Economix, 8(2), 151–159.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(12th ed.). Salemba Empat.

Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfacion on employee performance. Management Science Letters, 10(8), 1775-1786.

Sedarmayanti. (2017)." Manajemen Sumber Daya Manusia". Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, cetakan Kelima, PT Refika Adirama, Bandung.

Sugiyono, (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.

Sulaksono, Hari. BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA. Yogyakarta: Deepublish, 2019.

Sule, E. T., & Priansa, D. J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). Bandung : PT. Refika Aditama.

Surleni. (2020). Analisis sistem informasi Klaim jaminan hari tua dan perhitungannya pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Kota. Skripsi. Medan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Sutrisno. E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.

Sutrisno. E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama.

Umam, K. (2018). Perilaku Organisasi. CV. Pustaka Setia.

Widodo, H. (2019). Pendidikan Holistik Berbasis Budaya Sekolah. Yogyakarta: UAD PRESS