

**PERSEPSI PEGAWAI MENGENAI DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA,
PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT, TERHADAP KUALITAS KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BANDAR LAMPUNG**

Dr. Rahyono S.Sos.,M.M¹, Dr. Febrianty S.E., M.Si², Dame Elsy Fitra Br.sihombing³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 33 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian koesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Partial Least Square* (PLS) adalah sebuah model kausal (sebab akibat) yang menjelaskan pengaruh antar variabel kepada variabel konstruk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang bandar lampung, sedangkan Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung, kemudian Pemberian Reward dan Punishment tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung, selain itu variabel budaya oragnisasi, lingkungan kerja, pemberian reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pemberian Reward dan Punishment

Abstract

This research aims to describe employee perceptions regarding organizational culture, work environment and work discipline on the performance of BPJS Employment employees at the Bandar Lampung branch office. This research used quantitative methods involving 33 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. Data analysis in this research uses the Partial Least Square (PLS) approach. PLS is a component or variant-based Structural Equation Modeling (SEM) equation model. Partial Least Square (PLS) is a causal model (cause and effect) that explains the influence between variables on construct variables. The results of the research show that Organizational Culture has no or no significant effect on the performance of BPJS Employment employees at the Bandar Lampung branch office, while the Work Environment significantly influences the quality of performance of BPJS Employment employees at the Bandar Lampung branch office, then the provision of Rewards and Punishments has no effect or is not significant on quality. the performance of BPJS Employment employees at the Bandar Lampung branch office, apart from that, the variables of organizational culture, work environment, provision of rewards and punishment simultaneously have a significant effect on the quality of performance of BPJS Employment employees at the Bandar Lampung branch office.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Rewards and Punishment

LATAR BELAKANG

Kinerja organisasi merupakan keefektifan organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan yang dinyatakan oleh masing-masing kelompok terkait melalui upaya yang sistematis dan terus menerus meningkatkan kemampuan organisasi sehingga tercapai secara efektif. Kinerja organisasi yang selama ini identik dengan kondisi keuangan organisasi, saat ini tidak selalu dikaitkan dengan nilai finansial yang dicapai pada akhir periode dalam bisnis organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja organisasi dari beberapa sumber yang telah dikemukakan, terlihat bahwa penekanan definisi yang diberikan adalah pada proses dan hasil akhir yang dicapai organisasi dalam jangka waktu tertentu.(Hasdiana, 2018)

Menurut (Sinaga, 2020), kinerja adalah hasil fungsi kerja atau aktivitas seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut (Kompri, 2020), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi yang membedakannya dengan orang lain. Hal ini sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi karena dapat menentukan kinerja, efisiensi dan keberhasilan. Budaya dalam suatu organisasi akan melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan dan juga seluruh nilai yang terkandung di dalamnya, sehingga akan tercermin dalam aktivitas setiap anggotanya, mulai dari pekerjaan, interaksi dengan lingkungan eksternal, hingga harapan. yang diharapkan dapat terealisasi di masa depan.

Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal.

(Pratama, 2021) *reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena ia melakukan sesuatu. Hal ini merupakan sesuatu yang wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa syukur dan perhatian kita. Dalam konsep manajemen penghargaan merupakan alat untuk meningkatkan motivasi kinerja dan loyalitas karyawan. Cara ini dapat mengasosiasikan tindakan dan perilaku seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan perbuatan baik secara berulang-ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat dalam berusaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diraihny.

Punishment berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman. Hukuman dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti: “penyiksaan dan sebagainya yang dikenakan kepada orang” orang yang melanggar hukum dan sebagainya. “putusan yang dijatuhkan oleh hakim dan dapat pula merupakan akibat atau akibat hukuman”. (Mangkunegara, 2022) *punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai yang melanggar, menjaga peraturan yang berlaku dan memberikan pembelajaran kepada pelanggar.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai fungsi dan tanggung jawab antara lain, melaksanakan dan menerima pendaftaran peserta, menghimpun dan memungut iuran dari peserta dan pemberi kerja, menerima bantuan iuran dari pemerintah, mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta, mengumpulkan dan mengelola data program jaminan sosial. peserta, memberikan manfaat dan membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Fungsi utama BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung, merupakan salah satu kantor cabang yang beralamat di Jl. Drs Warsito No 4 Teluk Betung Selatan, Bandar Lampung. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa asuransi yang menawarkan 5 program antara lain Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung, memiliki total pegawai yang bekerja sebanyak 33 orang.

Permasalahan dalam penelitian ini terkait dengan banyaknya beban tugas yang dikerjakan oleh para pegawai dengan banyaknya pekerja yang ingin mendaftar di BPJS Ketenagakerjaan apakah akan mempengaruhi kinerja para pegawai. Kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dalam menjalankan tugasnya apakah sudah mencapai target yang sudah sesuai harapan. Budaya Organisasi yang dijalani oleh BPJS Ketenagakerjaan seperti adanya morning briefing yang diadakan setiap pagi sebelum menjalankan kegiatan dan juga adanya evaluasi yang diadakan setiap bulannya untuk mengetahui pencapaian target kinerja para pegawai. Dari fenomena diatas menandakan kurangnya rasa disiplin yang dimiliki oleh karyawan karena dilihat masih banyak terdapat karyawan yang tidak melakukan pemenuhan absensi kerja.

Budaya organisasi yang tumbuh di lingkungan BPJS hendaknya mampu meningkatkan komitmen pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Namun diharapkan bentuk komitmen yang muncul tidak hanya berupa loyalitas pasif, namun juga melibatkan hubungan aktif dengan organisasi kerja dengan tujuan memberikan segala upaya demi keberhasilan organisasi, karena mereka yang lebih berkomitmen. agar organisasinya akan lebih siap dalam melakukan berbagai upaya demi keberhasilan organisasi. Kolaborasi antara budaya organisasi dan komitmen diharapkan mampu menjadi satu kesatuan yang kuat sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik dan sejalan dengan pencapaian tujuan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan persepsi pegawai mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Persepsi Pegawai Mengenai Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pemberian *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan.” Evaluasi Lingkungan Kerja Mengidentifikasi aspek-aspek lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti fasilitas, dukungan atasan, dan suasana kerja. Perbandingan Antar Departemen Bandingkan perbedaan budaya organisasi dan lingkungan kerja antar departemen atau unit kerja untuk mengetahui apakah terdapat variasi dampaknya terhadap kinerja. Rekomendasi Perbaikan Memberikan rekomendasi konkrit untuk memperbaiki budaya organisasi dan lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan agar lebih mendukung kinerja pegawai.

Peningkatan produktivitas dan motivasi mengembangkan strategi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai melalui perubahan budaya organisasi dan lingkungan kerja. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Jika BPJS Ketenagakerjaan merupakan penyedia layanan publik, maka penelitian ini dapat bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan pegawai kepada masyarakat. Memahami Perbedaan Antar Divisi Memahami perbedaan budaya organisasi dan lingkungan kerja antar divisi atau departemen dapat menjadi tujuan untuk mengembangkan strategi yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi.

METODE

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif yaitu penelitian. Metode kuantitatif menurut (Sugiyono, 2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme yang digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian kuantitatif atau statistik. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Metode kuantitatif berupa angka-angka yang diperoleh dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengelola data-data yang diperoleh dari kuesioner dengan terlebih dahulu mentransformasikan ke dalam bentuk Numerik (angka).

Variabel menurut Hatch dan Farhady (Sugiyono, 2017) adalah atribut atau obyek yang memiliki variasi antara satu sama lainnya. Identifikasi variabel dalam penelitian ini digunakan untuk membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknis.

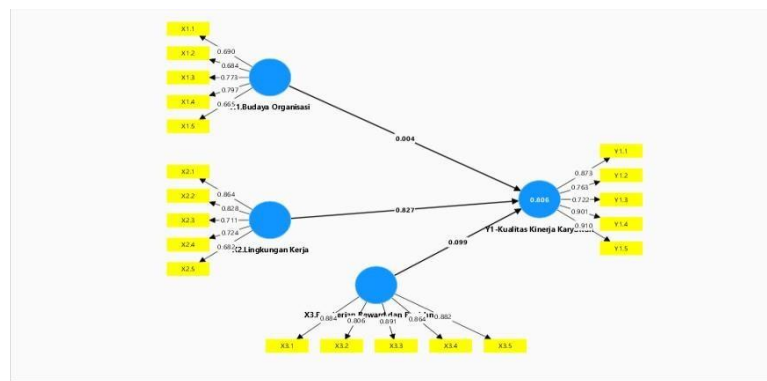
Operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Menurut (Putranto, 2020), Pengertian operasionalnya adalah menentukan suatu konstruk sehingga menjadi suatu variabel atau variabel yang dapat diukur. Operasional menurut Singarimbun adalah unsur penelitian yang merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur guna memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga diperlukan operasionalisasi setiap konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati. dengan perkataan yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya. (Singarimbun, 2020)

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja di kantor cabang Bandar Lampung sebanyak 33 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer dengan menggunakan kuesioner adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama dilokasi atau objek penelitian untuk tujuan tertentu. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah Karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja di kantor cabang Bandar Lampung. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu : penelitian lapangan, wawancara, kuesioner dan juga Studi kepustakaan (*Library Research*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Keterangan:



X1: Budaya Organisasi X2:

Lingkungan Kerja

X3: Pemberian *Reward* dan *Punishment*

Y1: Kualitas Kinerja Karyawan

Sebelum melakukan analisis model struktural (*inner model*), perlu dilakukan pengukuran model (*measurement model*) untuk menguji validitas dan realibilitas dari indikator pembentuk konstruk laten tersebut. Model pengukuran (*outer model*) diukur dengan validitas konvergen dan diskriminan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur pada suatu konsep (Abdillah, 2015).

Uji Validitas

Uji validitas terdiri dari dua jenis, validitas konvergen dan diskriminan. Berikut ini merupakan hasil *output* kedua pengujian tersebut:

Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk mengukur valid tidaknya untuk setiap indikator konstruk dalam penelitian. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* untuk *loading factor* yang biasa digunakan untuk mengukur *convergent validity* adalah $> 0,5$ tetapi lebih baik lagi apabila *loading factor* $> 0,7$ (Abdillah, 2014).

Tabel 4.10 Kriteria Pengujian

Uji Validitas	Kriteria Pengujian	Sumber
Validitas <i>Convergent</i>	<i>Loading Factor</i> > 0.50	(Jogiyanto dan Abdillah, 2014).
	AVE > 0.50	
Validitas <i>Discriminant</i>	HTMT < 0.90	<i>Website SmartPLS</i>

Sumber: Abdillah, 2014

Berikut ini merupakan hasil output dari uji validitas konvergen yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Konvergen *Loading Factor*

Konstuk	X1-Budaya Organisasi	X2-Lingkungan Kerja	X3-Pemberian Reward dan Punishment	Y1-Kualitas Kinerja Karyawan	Hasil
X1.1	0.690				Valid
X1.2	0.684				Valid
X1.3	0.773				Valid
X1.4	0.797				Valid
X1.5					Valid
X2.1		0.864			Valid
X2.2		0.828			Valid
X2.3		0.711			Valid
X2.4		0.724			Valid
X2.5		0.682			Valid
X3.1			0.884		Valid
X3.2			0.806		Valid
X3.3			0.891		Valid
X3.4			0.864		Valid
X3.5			0.882		Valid
Y1.1				0.873	Valid
Y1.2				0.763	Valid
Y1.3				0.722	Valid
Y1.4				0.901	Valid

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software smartPLS yang dapat dilihat pada tabel diatas, semua indikator memiliki nilai outer loadings lebih besar dari 0,5. Hal ini menunjukkan kontribusi antar konstruk dengan indikator atau nilai outer model sudah memenuhi convergent validity.

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Konvergen- AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)	Hasil
X1 – Budaya Organisasi	0.524	Valid
X2 – Lingkungan Kerja	0.858	Valid
X3 – Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	0.750	Valid
Y – Kualitas Kinerja Karyawan	0.599	Valid

Sumber : data diolah SmartPls 4, 2024.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa semua variabel laten memiliki nilai AVE lebih besar dari 0.50 yaitu sebesar 0.524 untuk variabel Budaya Organisasi (X1), 0.858 untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), 0.750 untuk variabel Pemberian reward dan punishment, 0.599 untuk variabel kualitas kinerja karyawan (Y1) nilai tersebut lebih besar dari 0,50 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4.3.1.2. Discriminant Validity

Discriminant validity digunakan untuk memastikan hasil dari *convergent validity*. *Discriminant validity* terjadi jika dua instrument yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Metode yang digunakan untuk pengujian *discriminant validity* yakni dengan melihat nilai HTMT, dikatakan valid jika nilai HTMT <0.90 (www.SmartPLS.com)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Discriminant – HTMT

Variabel	X1 – Budaya Organisasi	X2 – Lingkungan Kerja	X3 – Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Hasil
X1 – Budaya Organisasi				
X2 – Lingkungan Kerja	0.717			Valid
X3 – Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	0.716	0.714		Valid
Y – Kualitas Kinerja Karyawan	0.755	0.745	0.689	Valid

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel memiliki nilai heterotrait-monotrait ratio (HTMT) lebih kecil dari 0.90, sehingga hal ini menunjukan bahwa semua hasil perhitungan diatas sudah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada PLS digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan *duacmetode*, yaitu *cronbach's alpha* dengan *rule of thumb* yaitu >0.7 dan *composite reliability* dengan *rule of thumb* >0,6 (Jogiyanto dan Abdillah, 2014). Berikut hasil output dari uji reliabilitas:

Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's <i>alpha</i>	Cronbach's reliability (rho a)	Composite reliability (rho_c)	Hasil
X1 – Budaya Organisasi	0.775	0.790	0.845	Reliabel
X2 – Lingkungan Kerja	0.836	0.893	0.875	Reliabel
X3 - Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	0.917	0.931	0.937	Reliabel
Y – Kualitas Kinerja Karyawan	0.892	0.912	0.921	Reliabel

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2024.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh (variabel) reliabel. Hal ini ditunjukkan oleh besarnya angka *cronbach's alpha* dengan *rule of thumb* lebih besar dari 0.7 dan *composite reliability* dengan *rule of thumb* lebih besar dari 0.6.

Model Struktural (*Inner Model*)

Untuk mengukur kekuatan prediksi model struktural dalam PLS, dapat dilihat pada nilai *R-square*, *Goodness of FIT*, *F-Square*, dan *Path Coefficients* setiap variabel laten. Berikut kriteria pengambilan keputusan uji *inner model*:

Tabel 4.15 Tabel Kriteria Pengujian *Inner Model*

<i>Inner Model</i>	Kriteria Pengujian	Kesimpulan
<i>F Square (Effect Size)</i>	R Square	0.25 Model Lemah
		0.50 Model Sedang
		0.75 Model Kuat
		0.02 Kecil/rendah
		0.15 Menengah/sedang
		0.35 Besar/kuat
<i>Path Coefficients (Dirrect Effect)</i>		Berpengaruh
	P Values <0.05	Signifikan
	P Values >0.05	Tidak berpengaruh Signifikan

Sumber: Ghozali dan Latan, (2015).

Uji R-Square (R2)

Besar pengaruh simultan menunjukkan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen secara bersama-sama. Besarnya pengaruh simultan dapat dilihat dari nilai *R square* model (untuk model dengan variabel eksogen yang tidak melebihi 2), sedangkan untuk model dengan lebih dari 2 variabel eksogen, besar pengaruh dapat dilihat dari nilai *adjusted R square*. Interpretasi *R Square* / *adjusted r-square* sama dengan interpretasi *R Square* pada analisis regresi biasa. Nilai *R Square* menunjukkan besar pengaruh simultan (pengaruh bersama- sama) variabel eksogen terhadap endogen. Kekuatan model PLS juga dapat ditunjukkan berdasarkan nilai *R square*. Ghozali (2016: 78) menjelaskan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,75 menunjukkan

model PLS pada kategori kuat, *R Square* sebesar 0,50 menunjukkan model PLS kategori moderate dan nilai *R Square* sebesar 0,25 menunjukkan model PLS yang lemah. Hasil pengujian nilai *R square* dan *adjusted R square* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

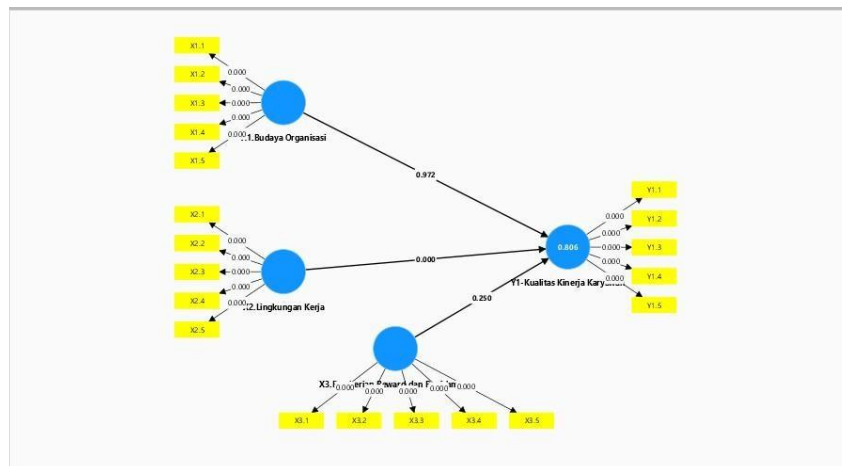
Tabel 4.16 Hasil Uji R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted	Hasil
Y1-Kualitas Kinerja Karyawan	0.806	0.800	Berpengaruh kuat

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2024.

Pengujian Hipotesis (*Bootstrapping*)

Tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh signifikan antara konstruk penelitian. Pengujian hipotesis menggunakan nilai-nilai dalam t-tabel dengan t-statistik yang dihasilkan dari prosedur *bootstrapping* pada *software smartPLS*. Berikut ini merupakan hasil output *bootstrapping* pada penelitian ini:



Gambar 4.2. Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: data diolah SmartPLS 4, 2024.

Karena pengujian hipotesis dapat terbukti dengan melihat nilai t-statistik lebih besar dari nilai t- tabel, kesimpulan hasil tersebut terbukti memiliki hubungan signifikan antara variabel penelitian. Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t-statistik $> 1,96$ maka disimpulkan hasil tersebut signifikan, namun nilai t-statistik $< 1,96$ disimpulkan pengujian tersebut tidak signifikan (Ghozali dan Latan, 2015).

Nilai yang terdapat pada *output path coefficient* untuk menguji model struktural digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis. Berikut kriteria pengambilan keputusan pada uji *path coefficient*:

Tabel 4.9. Tabel Kriteria Pengujian Path Coefficient Per Indikator

Path Coefficients (Dirrect Effect)	P Values < 0.05	Berpengaruh Signifikan
	P Values > 0.05	Tidak berpengaruh Signifikan

Sumber: Ghozali dan Latan, 2015.

Hipotesis untuk nilai statistik untuk alpha yaitu 5% dan nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Maka, kriteria dinyatakan berpengaruh jika P-Values lebih kecil dari 0.05 atau hipotesis tidak berpengaruh jika nilai P-Value lebih besar dari 0.05. Berikut ini merupakan hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 4.10. Hasil Uji Per Indikator *Path Coefficient*

Konstruk	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Hasil
X1.1	0.690	5.947	0.000	
X1.2	0.684	7.703	0.000	
X1.3	0.773	14.139	0.000	
X1.4	0.797	22.681	0.000	
X1.5	0.665	8.706	0.000	
X2.1	0.864	33.180	0.000	Berpengaruh Signifikan
X2.2	0.828	30.278	0.000	Berpengaruh Signifikan
X2.3	0.722	7.323	0.000	Berpengaruh Signifikan
X2.4	0.724	6.510	0.000	
X2.5	0.682	7.360	0.000	
X3.1	0.884	38.399	0.000	
X3.2	0.806	14.403	0.000	Berpengaruh Signifikan
X3.3	0.891	35.531	0.000	Berpengaruh Signifikan
X3.4	0.864	19.579	0.000	
X3.5	0.882	31.831	0.000	

Y1.1	0.873	31.401	0.000	Berpengaruh Signifikan
Y1.2	0.763	12.702	0.000	Berpengaruh Signifikan
Y1.3	0.722	6.919	0.000	Berpengaruh Signifikan
Y1.4	0.901	37.188	0.000	Berpengaruh Signifikan
Y1.5	0.910	45.560	0.000	

Sumber: data diolah SmartPls 4, 2024.

Tabel 4.11. Hasil Uji Per Variabel *Path Coefficient*

Konstruk	Original Sampel (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Value	Hasil
X1-Budaya Organisasi->Y1-Kualitas Kinerja Karyawan	0.004	0.035	0.972	Tidak berpengaruh tidak signifikan
X2-Lingkungan kerja ->Kualitas Kinerja Karyawan	0.827	7.053	0.000	Berpengaruh signifikan
X3-Pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> -> Y1-Kualitas Kinerja Karyawan	0.099	1.149	0.250	Tidak Berpengaruh signifikan

Sumber: data diolah SmartPls 4, 2024.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji total *effect path coefficient* bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P value $0.972 > 0.05$ dan nilai t - statistik $0.035 < 1.96$ yang berarti bahwa H_0 ditolak yaitu variabel budaya organisasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan Budaya Organisasi yang dilakukan sudah menjadi SOP kantor ataupun sudah menjadi kebiasaan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Syauta, et al. (2012) yang melakukan survey terhadap 127 karyawan PDAM budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji total *effect path coefficient* bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P value $0.000 > 0.05$ dan nilai $t - \text{statistik } 7.053 < 1.96$ yang berarti bahwa H_2 diterima yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan adanya lingkungan kerja yang baru atau dengan adanya mutasi karyawan yang diadakan setiap 6 bulan sekali yang menjadikan lingkungan kerja yang tidak monoton dengan karyawan yang lama dan menjadikan lingkungan kerja yang abru.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indah Yuliani dan Suprayoga (2021), Kartika Yuliantari (2020), Rulian Mauri Putri (2022), Ronal Donra Shihalohe dan Holtin Siregar (2020), dan Rusti Mawa Paci (2017). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dengan kategori kuat.

Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Kualitas Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji total *effect path coefficient* bahwa variabel pemberian reward dan punishment tidak berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai P value $0.250 > 0.05$ dan nilai $t - \text{statistik } 1.149 < 1.96$ yang berarti bahwa H_3 ditolak yaitu variabel pemberian reward dan punishment tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung. Hal ini dikarenakan adanya pemberian *Reward* yang tidak sebanding dengan pencapaian target kerja karyawan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pemberian reward dan punishment secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rahmat Okta Riansyah (2021) yang melakukan survey terhadap 32 karyawan pada PT. Madya Maju Bersama Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* dan *punishment* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabda maju bersama.

Pengaruh Simultan Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Pemberian *Reward* dan

Berdasarkan pada tabel 4.7 tersebut, untuk melihat besarnya pengaruh secara simultan dapat dilihat dari nilai *R square adjusted* karena penelitian menggunakan lebih dari dua variabel eksogen. Hasil perhitungan *R square adjusted* pada tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai *R Square* variabel Kualitas Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.806. Hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kualitas kinerja karyawan memiliki kekuatan prediksi yang sangat kuat. Dengan model tersebut sebesar 80.6% variasi variabel kualitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian *reward* dan *punishment*.
2. Nilai *R Square adjusted* variabel kualitas kinerja karyawan adalah sebesar 0.800. Hal ini menunjukkan bahwa model dengan variabel endogen kualitas kinerja karyawan memiliki kekuatan prediksi yang sangat kuat. Dengan model tersebut sebesar 80% variasi variabel kualitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian *reward* dan *punishment*.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian reward dan punishment secara simultan memiliki dampak yang cukup tinggi pada kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Bandar Lampung.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pengujian dan analisis yang telah dilakukan maka peneliti dapat menyimpulkan Budaya Organisasi tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang bandar lampung, sedangkan Lingkungan Kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung, kemudian Pemberian Reward dan Punishment tidak berpengaruh atau tidak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung, selain itu variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, pemberian reward dan punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Bandar Lampung.

1. Bagi instansi

Pengembangan Aplikasi Mobile dan Online, memperbaiki dan mengembangkan aplikasi mobile serta portal online untuk memudahkan peserta dalam mengakses informasi, melakukan pendaftaran, klaim, dan pembayaran secara real-time.

Membentuk pusat layanan terpadu yang dapat menangani berbagai kebutuhan peserta, termasuk konsultasi, pendaftaran, klaim, dan pengaduan dalam satu tempat, baik secara fisik maupun virtual.

Melakukan kampanye edukasi yang lebih intensif dan terarah untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai pentingnya BPJS Ketenagakerjaan.

Menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, khususnya dalam bidang teknologi, manajemen layanan, dan penanganan klaim.

2. Bagi Lanjutan

Melakukan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan seperti motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan juga memperluas cakupan wilayah daerah serta banyaknya responden.

Melakukan analisis data tambahan untuk mendapatkan wawasan lebih dalam dari data yang sudah dikumpulkan dan juga menggunakan teknik analisis statistik lebih lanjut atau alat analisis lainnya untuk menggali informasi yang mungkin terlewatkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 3(17), 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Andhini, N. F. (2017). Pemberian reward dan punishment. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Dian, N., & Noersanti, L. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Extrupack Bekasi Barat. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 3, 1–25. [http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1653/4/BAB%203.pdf)
- Listiani, T. (2013). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321.
- Mahmudah, D. (2019). *Pengaruh Penggunaan Sistem Informasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kualitas Kerja Pegawai*. 1–23.
- Mukaromatul Hisnidah, & Nihayatu Aslamatis Solekah. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 6(2), 303–315. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6\(2\).12972](https://doi.org/10.25299/syarikat.2023.vol6(2).12972)