

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CEGER, JAKARTA TIMUR

Azzahra Putri Hariyah¹, Popon Rabia Adawia²
azahraputri573@gmail.com¹, popon.pra@bsi.ac.id²
 Universitas Bina Sarana Informatika

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif statistik, populasi yang digunakan yaitu bagian kepegawaian, bagian umum dan bagian program dan pelaporan. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuisioner kepada pegawai dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi secara parsial dan secara simultan. Dari hasil penelitian secara parsial untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,206 > 0,05$ atau hipotesis diterima, untuk variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,125 > 0,05$ atau hipotesis diterima sedangkan secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan $0,221 > 0,05$ dan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel Y sebesar 22,1%.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted at BPJS Employment Ceger Branch. The aim of this research is to determine the level of job satisfaction and organizational commitment to employee performance. This research method uses quantitative statistics, the population used is the personnel section, general section and program and reporting section. The data used is primary data by distributing questionnaires to employees and data analysis using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression tests, t tests, f tests, and partial and simultaneous coefficient of determination tests. From the partial research results, the job satisfaction variable has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.206 > 0.05$ or the hypothesis is accepted, for the organizational commitment variable it has a significant effect on employee performance with a significant value of $0.125 > 0.05$ or the hypothesis is accepted while simultaneously the variable Job satisfaction and organizational commitment have a significant effect on employee performance with a significant value of $0,221 > 0.05$ and the independent variables have an effect on variable Y by 22.1%.

Keywords: Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employee Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian dari manajemen umum selain dari manajemen pemasaran, keuangan dan produksi. Manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting terutama bagi keberlangsungan organisasi, hal ini dikarenakan hanya manajemen sumber daya manusia yang menggunakan karya, karsa dan cipta manusia melalui akal, perasaan, pengetahuan dan keterampilan manusia dalam proses pelaksanaannya sehingga factor-faktor lainnya seperti teknologi dan modal peranannya tidak terlalu dominan. Hal inilah yang membedakan manajemen sumber daya manusia dengan bagian manajemen lainnya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai perilaku organisasi yang mengacu pada sikap umum seseorang terhadap pekerjaan

mereka dalam pekerjaannya adalah kepuasan kerja yang dinikmati.

BPJS Ketenagakerjaan adalah (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS ketenagakerjaan cabang Ceger, Jakarta Timur memiliki 30 karyawan diantaranya 15 karyawan berpendidikan Strata 1 (S1) dan 15 orang tamatan SLTA sederajat. adapun fenomena atau isu yang terjadi di BPJS ketenagakerjaan berkaitan dengan kepuasan kerja adalah banyaknya keluhan para karyawan tentang kondisi kantor dimana banyaknya fasilitas kerja yang kurang mendukung para karyawandalam bekerja sehingga minimnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan.

Selain fenomena mengenai fasilitas kerja di atas, fenomena lain yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan cabang Ceger, Jakarta Timur yaitu adanya penurunan tingkat lingkungan terjadinya realisasi kinerja pelayanan para karyawan yang berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja sehingga banyak kinerja para karyawan yang tidak mencapai target. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja yang ada pada Kantor BPJS ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur.

Menurut Wilson (Paramitha & Liana, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang di luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri. Siagian (Baehaki & Faisal, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang di harapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya. Menurut Suwatno dan Priansa (Paparang et al., 2021) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Berikut ini indikator kepuasan kerja menurut Priansa (Paparang et al., 2021), ia percaya bahwa kepuasan kerja bergantung pada bagaimana karyawan melihat pekerjaan mereka dan berbagai aspeknya, jadi bergantung pada apakah karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Ia kemudian mampu mengidentifikasi indikator kepuasan kerja berdasarkan sembilan yaitu:

a. Gaji

Dimensi ini mengukur kepuasan karyawan terhadap gaji dan kenaikan gaji yang diterimanya. Besarnya gaji yang diterima sesuai dengan tingkat yang dianggap tepat. Upah dan gaji mempengaruhi kepuasan kerja. Upah dan gaji juga mewakili aspek kepuasan kerja yang berbeda. Karyawan memandang gaji sebagai hak yang harus mereka terima sebagai kompensasi atas tugas yang mereka lakukan.

b. Promosi

Dimensi ini mengukur kepuasan karyawan terhadap kebijakan dan peluang promosi. Peluang untuk kemajuan dan pengembangan profesional juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. karyawan untuk melihat apakah organisasi menawarkan peluang kemajuan yang sama kepada semua karyawan atau hanya kepada beberapa

orang. Kebijakan promosi ini harus dilaksanakan secara adil. Dengan kata lain, setiap karyawan yang melakukan pekerjaan yang baik memiliki kesempatan yang sama untuk maju.

c. Supervisi (hubungan dengan atasan)

Dimensi ini mengukur kepuasan kerja individu terhadap atasannya. Karyawan lebih cenderung bersikap kooperatif, penuh perhatian, hangat dan bersahabat, memuji kinerja bawahan, mendengarkan pendapat bawahan, dan memusatkan perhatiannya pada karyawan dibandingkan bekerja dengan atasan yang acuh tak acuh dan kasar, dan memusatkan perhatian kepada pekerjaan (job centered).

d. Tunjangan Tambahan

Dimensi ini mengukur seberapa puas seseorang dengan keuntungan tambahan yang diberikan organisasi kepada mereka. Karyawan menerima kompensasi tambahan yang proporsional.

e. Kompensasi

Aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan individu dengan penghargaan yang diberikan untuk hasil kerja mereka. Setiap orang berharap upaya, kerja keras, dan pengabdian yang mereka berikan untuk kemajuan organisasi akan dihargai dengan sewajarnya.

f. Prosedur dan Peraturan Kerja

Dimensi ini menilai seberapa puas seseorang dengan tata cara dan peraturan kerja. Masalah seperti birokrasi dan beban kerja berdampak pada kepuasan kerja seseorang.

g. Rekan Kerja

Dimensi ini mengukur kepuasan kerja yang berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja. Pegawai yang memberikan dukungan kepada rekan kerja lainnya dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Misalnya saja rekan kerja yang menyenangkan dan hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.

h. Pekerjaan itu Sendiri

Terdapat aspek yang mengukur kepuasan kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Sesuatu seperti ini: kesempatan kerja yang rekreasional dan bervariasi, kesempatan untuk tetap sibuk, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, dan otonomi, pengayaan profesional dan kompleksitas pekerjaan.

i. Komunikasi

Dimensi ini mengukur kepuasan terhadap komunikasi yang terjadi di tempat kerja. Melalui komunikasi yang lancar dalam organisasi, karyawan akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugasnya dan segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi.

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 dari pada tidak menyukainya.

Komitmen berasal dari bahasa Latin (*committere, to connect, entus*) (keadaan komitmen emosional atau paksaan) dan merupakan cara mengikat secara tegas (mewajibkan) seseorang untuk bertindak ke arah tertentu yang anda yakini (Herry et

al., 2020). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia "komitmen adalah persetujuan (mengikat) untuk melakukan sesuatu, suatu perjanjian".

"Komitmen merupakan sikap atau keyakinan kerja yang mencerminkan kekuatan, arah, dan komitmen relatif seseorang. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan seseorang untuk menyelaraskan tindakannya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuannya (Sutijah et al., 2024)".

Mayer dan Allen (Eka Rachmawati et al., 2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel multidimensi yang mempengaruhi perkembangan psikologi organisasi terutama hubungannya dengan turnover. Komitmen, di sisi lain, mencerminkan sejauh mana seseorang mengidentifikasi diri dengan organisasi dan berkomitmen terhadap tujuannya. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi dan keinginan mereka untuk tetap terlibat secara aktif di dalamnya. Berikut ini ada 3 indikator komitmen organisasi Menurut Mowday menyatakan bahwa untuk mengukur komitmen organisasi terhadap suatu organisasi, terdapat uraian aspek-aspek keterlibatan:

- a. Penerimaan tujuan organisasi.
- b. Keinginan untuk bekerja keras.
- c. Keinginan untuk bertahan hidup sebagai anggota organisasi.

Kinerja adalah hasil keseluruhan dari penyelesaian tugas individu seperti: standar, sasaran, atau standar sasaran kerja yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Namun bagaimana perusahaan dapat merencanakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan memperbaiki penurunan kinerja yang dapat dihindari.

Adhari (Indrawan & Elfi.M, 2024) menyatakan bahwa "kinerja itu adalah hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu yang dicapai selama periode waktu tertentu dan menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut".

Rerung (Indrawan & Elfi.M, 2024) "Kinerja Pegawai didefinisikan sebagai perilaku yang dihasilkan dari tugas yang dapat diamati dan dinilai, dan sumbangan individu terhadap pencapaian tujuan organisasi".

"Kinerja didefinisikan oleh Sinaga (Indrawan & Elfi.M, 2024) sebagai hasil dari fungsi atau aktivitas pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu".

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai diartikan apabila suatu tujuan kerja tercapai tepat waktu atau tanpa melebihi batas waktu yang telah dijadwalkan, dan jika tujuan tersebut sesuai dengan semangat dan tujuan kerja dapat disimpulkan bahwa kemampuan memenuhi persyaratan pekerjaan adalah etika perusahaan. Dengan begitu, kinerja karyawan dapat berkontribusi pada perusahaan. Berikut ini ada 5 indikator kinerja pegawai Menurut Yulianto (Yulianto & Idris, 2023), ada lima indikator untuk mengukur kinerja pegawai. Indikator-indikator tersebut antara lain:

- a. Kualitas kerja seorang pegawai diukur dari persepsi pegawai terhadap
- b. kualitas/kesempurnaan dan mencerminkan keterampilan dan kemampuan pekerja tersebut.
- c. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang dapat diwakili sebagai jumlah aktivitas, unit, atau siklus yang telah diselesaikan.
- d. Recency adalah jumlah kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu tertentu dibandingkan dengan hasil keluaran dan maksimalnya waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut.
- e. Efektifitas adalah derajat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, dana, teknologi, bahan baku).

f. Independensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Isna Maulina (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya menyebutkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Febrianti Eliana Manihuruk (2023), Isna Maulina (2019), Hendrayana (2021), dan Goldwin (2019). menyebutkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiono, 2022) disebut metode kuantitatif karena data yang dipakai menggunakan angka-angka dan menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Non-probability Sampling dengan memakai Sampling Jenuh. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur sebanyak 30 pegawai. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan yaitu penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang valid dan juga sesuai dengan kenyataan. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan sebagai berikut:

1. Metode Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan langsung pada area objek yang diteliti. Dalam penelitian ini peneliti mengamati langsung BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger. Tujuannya adalah untuk memperoleh data atau informasi dari suatu objek yang diamati.

2. Metode Kuisisioner

Kuisisioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberi separuh pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahun apa yang diharapkan dari 30 responden, maka metode ini efektif untuk pengumpulan data. Pengukuran menggunakan skala likert.

3. Metode Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara untuk mendapatkan data atau informasi, di mana orang diwawancarai secara langsung. Penelitian ini melakukan wawancara untuk mengumpulkan informasi tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Ceger. Tujuan langsung dari wawancara tersebut adalah untuk mengetahui dan mengungkapkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Ceger. Saya melakukan wawancara dengan manajer, karyawan, dan staf.

4. Metode Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan membaca literatur, buku-buku, jurnal-jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan topik penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya (Adlini et al., 2022).

Dari proses pengumpulan data melalui observasi dan angket, penulis menggunakan skala likert. Skala ini mengukur sikap dan pendapat seseorang atau sekelompok orang. Lihat berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 kemungkinan jawaban.

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Penelitian, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner atau angket kepada responden dengan menyebarkan 30 kuesioner pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur. Penelitian ini adalah variabel independent yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Tulisan ini menggunakan beberapa cara atau pengujian seperti uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda. Uji hipotesis yang terdiri dari uji t (parsial), uji f (simultan), koefisien determinasi yang terdiri dari koefisien determinasi (parsial), koefisien determinasi (simultan). Olah data yang digunakan adalah SPSS Versi 26.

Berikut adalah hasil pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Kualitas Data

Berikut pengujian data validitas:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1)

No	Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja	X1.1	0,464	0,3610	Valid
		X1.2	0,564	0,3610	Valid
		X1.3	0,655	0,3610	Valid
		X1.4	0,611	0,3610	Valid
		X1.5	0,660	0,3610	Valid
		X1.6	0,379	0,3610	Valid
		X1.7	0,650	0,3610	Valid
		X1.8	0,749	0,3610	Valid
		X1.9	0,731	0,3610	Valid
		X1.10	0,666	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Kepuasan Kerja (X1), dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 10 pernyataan dalam Kepuasan Kerja (X1) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)

2.	Komitmen Organisasi	X2.1	0,610	0,3610	Valid
		X2.2	0,742	0,3610	Valid
		X2.3	0,698	0,3610	Valid
		X2.4	0,713	0,3610	Valid
		X2.5	0,707	0,3610	Valid
		X2.6	0,776	0,3610	Valid
		X2.7	0,771	0,3610	Valid
		X2.8	0,677	0,3610	Valid
		X2.9	0,691	0,3610	Valid
		X2.10	0,710	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2) dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 10 pernyataan dalam Komitmen Organisasi (X2) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

3	Kinerja Pegawai	Y1	0,448	0,3610	Valid
		Y2	0,802	0,3610	Valid
		Y3	0,570	0,3610	Valid
		Y4	0,809	0,3610	Valid
		Y5	0,808	0,3610	Valid
		Y6	0,766	0,3610	Valid
		Y7	0,834	0,3610	Valid
		Y8	0,806	0,3610	Valid
		Y9	0,688	0,3610	Valid
		Y10	0,761	0,3610	Valid

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Dari hasil tabel diatas, Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan data yang diperoleh valid dengan 10 pernyataan dalam Kinerja Pegawai (Y) memperoleh angka Rhitung > dari angka Rtabel. Berikut pengujian reabilitas:

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

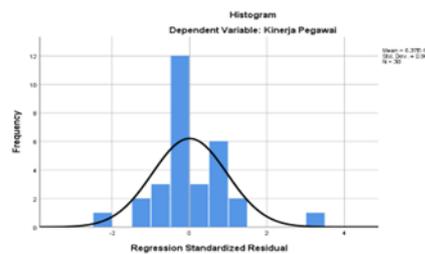
Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,806	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,887	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,893	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas, uji reliabilitas dalam variabel Kepuasan Kerja (X1) sejumlah 0.806, Komitmen Organisasi (X2) sejumlah 0.887, dan Kinerja Pegawai (Y) sejumlah 0.893, yang dimana memiliki nilai angka Cronbach's Alpha > 0,60. Dapat dinyatakan bahwa semua variabel di atas reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

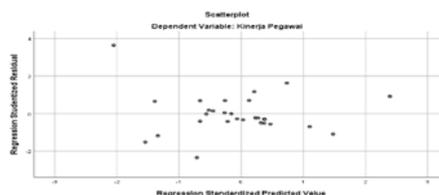
Berikut ini Uji Normalitas:



Sumber: Data diolah oleh SPSS Gambar1. Hasil Uji Normalitas

Gambar diatas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Uji normalitas dengan grafik histogram perlu dipekuatkan dengan uji statistik. Hasil uji normalitas dengan grafik terkadang berbeda dengan hasil uji statistik. Grafik tampak normal, namun secara statistik bisa terjadi sebaliknya.

Uji Heteroskedastitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastistas

Pada gambar Uji Heteroskedastistas di atas, grafik plot dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastistas, bahwa memiliki pola yang terlihat jelas yang dimana

titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
X1	.690	1.449	Non Multikolinearitas
X2	.690	1.449	Non Multikolinearitas

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan data perolehan diatas, tabel Uji Multikolinearitas nilai Tolerance dalam Variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu $0.690 > 0.10$ dan jumlah VIF $1.449 < 10$ dan Tolerance Variabel Komitmen Organisasi (X2) yaitu $0.690 > 0.10$ dan jumlah VIF $1.449 < 10$.

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.016	2.331		12.021	.000
	Kepuasan kerja	.501	.061	.534	8.234	.000
	Komitmen Organisasi	-.185	.014	-.861	-13.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil tabel diatas, didapatkan persamaan regresi linier berganda seperti berikut ini:

$$Y = 28.016 + 0.501 (X1) - 0.185 (X2)$$

Dari tabel diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai angka konstanta yang diperoleh sejumlah 28.016, yang artinya variabel Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bernilai signifikan (0), maka variabel Kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar 28.016.
2. Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai konstanta bernilai negatif sebesar 0.501, dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) mendapat kenaikan sejumlah satu poin, maka Kinerja Pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur. Juga mendapatkan peningkatan sebesar 0.501.
3. Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai konstanta bernilai negatif sebesar -0.185, dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X2) mendapat kenaikan sejumlah satu poin, maka Kinerja Pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur. Juga mendapatkan peningkatan sebesar -0.185.

3. Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.016	2.331		12.021	.000
	Kepuasan kerja	.501	.061	.534	8.234	.000
	Komitmen Organisasi	-.185	.014	-.861	-13.277	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 2 bahwa F hitung variabel lingkungan kerja dan fasilitas kerja adalah 108.011 dan dilihat dari sig sebesar 0,000 dengan $\alpha = 0,05$, maka $sig < \alpha$, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel V.0
Hasil Uji T (Uji Parsial)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,111	2	341,056	108,011	,000 ^b
	Residual	85,255	27	3,158		
	Total	767,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel output diatas, dapat kita lihat uji t menunjukkan:

1. Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai thitung 8,234 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,701 yang membuktikan t hitung > t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial kualitas produk terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai thitung -13.277 > 1,701 yang membuktikan t hitung > t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Ceger.

Pembahasan

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan:

Ttabel : t (a/2; n-k-l)

: 0.05 / 2; 30-2

: 0.05;28

Ttabel : 1.701

Dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan Thitung sejumlah 8.234 > Ttabel 1.748 dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai nilai sig. 0,00 < 0.05 dan thitung -13.277 < Ttabel 1.701 maka dapat dikatakan variabel Kepuasan Kerja terhadap pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan Komitmen Organisasi tidak pengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger.

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	682,111	2	341,056	108,011	,000 ^b
	Residual	85,255	27	3,158		
	Total	767,367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Keterangan:

Ftabel = (n -k-1)

Ftabel = (30 -2)

Ftabel = (28)

Berdasarkan hasil pada tabel Uji Signifikansi F (Simultan) di atas, dinyatakan bahwa Fhitung sebesar 108.011 Sedangkan nilai Ttable dengan angka df = 2 dan df2 = 28 sebesar 3.34 sehingga Fhitung (108.011) > Ftable (3.34). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BPJ Ketenagakerjaan Cabang Ceger.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.163	4.705

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah oleh SPSS

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, bahwa diketahui angka R Square sejumlah 0.221 atau setara dengan (22,1%), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (independent) yaitu Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap variabel terikat (dependent) Kinerja Pegawai (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, adalah sebesar 22.1% yang artinya terbatas atau kecil sedangkan sisanya sebesar (100% -22.1% = 77.9%) di pengaruhi variabel lainnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger.

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap variabel (Y) menunjukkan nilai t hitung (8,234) > t tabel (1,701) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur.
2. Pengaruh komitmen organisasi (X2) terhadap variabel (Y) menunjukkan nilai t hitung (-13,277) < t tabel (1,701) dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur.
3. Nilai Fhitung (108.011) > F tabel (3,44) dengan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan atau bersamaan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diambil maka didapatkan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger, Jakarta Timur sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukan kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger Jakarta Timur sudah cukup baik. Namun, masih perlu diperbaiki lagi dengan memberikan porsi pekerjaan yang sesuai dengan kapasitas masing-masing pegawai. Selanjutnya, antar karyawan hendaknya memiliki hubungan yang baik sehingga dapat saling membantu dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga mereka dapat merasa nyaman saat bekerja.
2. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger Jakarta Timur sudah cukup baik. Namun, masih perlu diperbaiki lagi dengan memberikan kegiatan yang bisa membuat bonding antar pegawai, atau pegawai dengan pimpinan perusahaan selain itu memperlakukan para pegawai layaknya partner utarakan tujuan dan harapan perusahaan dengan jelas, mengutamakan pengembangan kinerja para pegawai, percayailah pendapat dan akal sehat mereka, luangkan waktu untuk mengenali kebutuhan manusiawi pegawai, berinvestasilah dalam pegawai dan rangsanglah perkembangan personal

dan profesional mereka, harga partisipasi, ide-ide baru, dan pendekatan-pendekatan pegawai, ketika semua ini dijalankan maka nantinya pegawai akan merasa memiliki terhadap visi dan misi dirinya yang sejalan dengan visi misi perusahaan, dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap tugas/pekerjaan dan organisasi perusahaan dan menjadikan pegawai memiliki ikatan emosional yang baik sehingga akan mendukung tujuan dan terciptanya komitmen terhadap organisasi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Ceger Jakarta Timur.

3. Bagi penelitian selanjutnya berdasarkan hasil penelitian, ternyata masih ada variabel-variabel lain diluar variabel, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, maupun kepemimpinan sehingga penelitian lain dapat menggunakan variabel lain yang tidak dibahas dipenelitian ini diteliti penelitian selanjutnya.
4. Rentang waktu atau periode penelitian ini dapat diperpanjang lagi sehingga hasil penelitian dapat lebih bagus lagi hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Ajjiah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja perangkat desa. *13(2)*, 232–236.
- Akhmad, F., & Rusdi, A. N. H. (2020). *Manajemen Kinerja* (pp. 1–22).
- Amelia, D., Setiaji, B., Jarkawi, J., Primadewi, K., Habibah, U., Peny, theresia lounggina, Rajagukguk, kiki pratama, Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., & Dharta, firdaus yuni. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Metpen*. <https://penerbitzaini.com/>
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Baehaki, K. M., & Faisal, A. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.AJ Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Cahyani, L. F., Sumantri, B. A., & ... (2021). Kinerja Pegawai Perspektif Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang In *Seminar Nasional ...* (Vol. 6, Issue 1, pp. 30–36). <https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/728>
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>
- Dewi, S. W. K., Utami, B. O., & Musafa. (2021). Mengukur Tingkat Kepuasan Pengguna E-Commerce Shopee Pada Fitur Cod (Cash on Delivery). *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 55–63. <https://doi.org/10.51977/jsm.v3i2.561>
- Eka Rachmawati, Wahdatul Laili, Ade Rizaldi Hidayatullah, & Iriani Ismail. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Karyawan. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(1), 45–61. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2453>
- Fuad, A., Utari, W., & Mardi, N. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap OCB Pada Pegawai BAPPEDA Kabupaten Bojonegoro. *JMM Online*, 4(3), 408–420. <http://e-jurnalmitramanajemen.com>
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Tanimas Soap Industries

- (Perusahaanmanufaktur Dan Eksporth Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*,4(1),36–45.
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/JRMB/article/download/1392/1084>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404> homepage:
- Hendrayana, I., Wimba, I. G. A., & Sugianingrat, I. . P. W. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4),1357–1368.
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1418%0Ahttps://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/download/1418/976>
- Herry, H., Lian, B., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(2), 1658–1666.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v4i2.630>
- Iendy, A. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan* (L. Ayu (ed.); pp. 1–115).
- Indrawan, W., & Elfi.M, A. (2024). analisis disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *6(2)*, 67–76.
- Iskandar Yahya Arulampalam Kunaraj P.Chelvanathan, A. A. A. B. (2023). Pengaruh Employee engagement dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi bpjs keternagakerjaan kota bandar lampung. *Journal of Engineering Research*, 1–80.
- Jumaisa, Husin.nurwati, & Masri, M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja (The Effect of Competence and Organizational Commitments on Performance of Employees Mediated by Work Satisfaction). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, 3(2), 35–50.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Mulianti, A. R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan Perum Bulog. *Inovatif*, 1(1), 59–82.
- Nurul Ichsan, R. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128–136.
<https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.26>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Paramitha, D. A., & Liana, L. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 469.
- Penerapan, P., Operasional, S., Dan, P., Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47.<https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- Pinangkaan, F., Adolfini, & Walangitan, M. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Karyawan, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset 80 Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 979–988.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Putra, K. R. A., Landra, nengah, & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan

- Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal EMAS*, 3(9), 126–137.
- Safrijal. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD Negeri Kota Langsa. *Jurnal Economica Didactica*, 2(1), 2354–6360. <http://202.4.186.66/JED/article/view/18365>
- Sutijah, Patimah, S., Andi, W., & Murtafiah, H. N. (2024). (4) (1),(3),(4). 8(April), 140–152.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21–24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wahyuddin, W., Bimasari, A., Yuniar, I., & Marzuki, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Di Uin Alauddin Makassar. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 61–69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>
- Yulianto, M. E., & Idris, A. Z. (2023). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, Dan Keadilan Interaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Lutan Teduh Interniaga Di Bandar Lampung). *Jurnal Riset Manajemen*, 1(2), 187–203. <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/437>
- Zulkifli, A., Erwin, R., & Ikhsan.M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147–156. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691>