

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan

Agustin Pratiwi

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: agustinpratiwi02@gmail.com

Filsa Soraya

Universitas Trunojoyo Madura

Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: Jl. Raya Telang, Kecamatan Kamal, Bangkalan, Jawa Timur

Abstract. *The influence of organizational culture on employee performance at BPJS Employment Bangkalan is discussed in this research. Employees can be inspired, motivated, and guided to achieve company goals effectively through a strong and healthy organizational culture. Based on previous research, this study tries to investigate how company culture influences employee performance. Literature review is the research method used. This approach uses various literature sources, including books, journals, and other scientific publications, to collect data. The findings of this research can be used to find out how much influence organizational culture at BPJS Employment Bangkalan has on employee performance.*

Keywords: *Organizational Culture, Employee Performance, BPJS Employment Bangkalan.*

Abstrak. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dibahas dalam penelitian ini. Karyawan dapat terinspirasi, termotivasi, dan dibimbing untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif melalui budaya organisasi yang kuat dan sehat. Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini mencoba untuk menyelidiki bagaimana budaya perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Tinjauan literatur adalah metode penelitian yang digunakan. Pendekatan ini menggunakan berbagai sumber literatur, termasuk buku, jurnal, dan publikasi ilmiah lainnya, untuk mengumpulkan data. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan.

LATAR BELAKANG

Di era globalisasi yang semakin berkembang dan persaingan yang semakin ketat, organisasi harus mampu mengoptimalkan potensi karyawan untuk mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memuat nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik - praktik yang menjadi karakteristik suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat memberikan motivasi, menginspirasi dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Saputra dan Rumangkit (2021) menemukan bahwa ada sejumlah variabel yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu variabel utama yang mempengaruhi. Budaya organisasi suatu organisasi memberikannya identitas yang berbeda dan membedakannya dari pesaing. Perusahaan sangat menghargai tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi karena dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan dan membantu organisasi tetap kompetitif di pasar. Faktor perilaku yang penting dalam menilai kemungkinan karyawan untuk bertahan di perusahaan adalah tingkat komitmen mereka. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus terus mendorong para karyawan dalam organisasi untuk berkomitmen.

Prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku karyawan dan penyelesaian tugas dalam suatu bisnis dikenal sebagai budaya organisasi (Daslim *et al.*, 2023). Cita-cita yang dijunjung tinggi oleh anggota suatu organisasi untuk memotivasi orang lain agar memilih perilaku dan tindakan yang diterima organisasi disebut sebagai budaya organisasinya (Khaeruddin, 2022). Kinerja karyawan menurut Afandi (2018) adalah keluaran yang dihasilkan oleh individu atau kelompok bagi suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan agar mematuhi semua aturan perilaku, moralitas, dan etika yang berlaku, dan dengan tidak melanggar hukum apa pun.

BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan merupakan lembaga yang berperan dalam pengelolaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Bangkalan. Sebagai organisasi yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan dan kesejahteraan para pekerja, kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan memiliki peranan yang sangat vital. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi yang ada di dalam BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan informasi tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian studi literasi tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan. Studi ini akan menawarkan analisis temuan dari berbagai publikasi yang melihat faktor-faktor terkait. Penelitian akan mengetahui sejauh mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan sehingga dapat dilakukan evaluasi kembali terhadap budaya organisasi yang ada saat ini. Budaya organisasi yang kuat dapat mendorong pertumbuhan BPJS Ketenagakerjaan melalui kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Budaya

Budaya adalah salah satu bentuk ekspresi nilai – nilai dan kebijaksanaan yang berasal dari bahasa sansekerta “*budhayah*”. Budaya memungkinkan perbedaan dan interkasi antara anggota kelompok manusia, dan juga mempengaruhi respon mereka terhadap lingkungan sekitar.

Definisi Budaya sangat variatif, oleh *Kroeber dan Kluckhohn (1952)* dikelompokkan menjadi enam kelompok definisi yang bersifat :

1. Deskriptif, yang menekankan komprehensifan budaya sebagai totalitas.
2. Normatif, yang menekankan pentingnya peran norma-norma yang dipahami dalam budaya.
3. Psikologis, yang menekankan kualitas dan ciri psikologis terwujud dalam budaya.
4. Historis, yang menekankan adat istiadat, seperti keturunan dalam budaya.
5. Struktural, yang menekankan betapa pentingnya organisasi, pola, dan struktur terhadap budaya.
6. Genetik, yang menekankan betapa pentingnya unsur keturunan atau keaslian dalam budaya.

Budaya mencakup pola-pola perilaku yang tersurat dan tersirat yang diajarkan dan diwariskan melalui simbol – simbol. Ini adalah prestasi sejumlah individu, yang mencakup upaya artistik mereka. Fondasi budaya yang penting terdiri dari kepercayaan tradisional yang dikumpulkan dan dipilih sepanjang waktu, beserta prinsip – prinsip yang dijunjungnya. Sistem budaya dapat dipandang sebagai hasil dari tindakan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai tindakan yang berkaitan dengan masa depan.

Organisasi

Bahasa Yunani “*organon*” (instrumen atau alat) merupakan asal kata “*organisasi*”. Dalam suatu organisasi, manusia dianggap sebagai komponen utama dan motor penggerak. Ini berarti keberlangsungan dan kinerja organisasi sangat bergantung pada peran yang dimainkan oleh individu – individu di dalamnya. Jika individu – individu tersebut tidak berfungsi dengan baik, maka kemajuan organisasi akan terhambat dan kinerja organisasi menjadi tidak efektif.

Berikut adalah beberapa pengertian mengenai organisasi :

- Organisasi adalah unit sosial yang diciptakan dengan sengaja dan telah ada sejak lama. Ini terdiri dari dua atau lebih individu yang berkolaborasi dan berkoordinasi, mengikuti jadwal

kerja tertentu, dan berusaha mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Stephen Robbins, 2002)

- Organisasi adalah struktur sosial yang terdiri dari individu-individu dengan jadwal kerja yang sama, ditetapkan oleh manusia, dan bekerja untuk mencapai serangkaian tujuan tertentu (David Cherrington)
- Sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan kolektif dan pribadi disebut organisasi. (Jennifer M. George dan Gareth Jones)

Pengertian organisasi dapat ditemukan dalam berbagai definisi dan literatur yang berhubungan dengan studi organisasi. Organisasi memiliki karakteristik – karakteristik berikut :

1. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari subsistem yang saling terkait.
2. Organisasi merupakan realitas sosial yang melibatkan interaksi antara individu – individu dalam konteks tertentu.
3. Organisasi melibatkan pola aktivitas yang terstruktur dengan pola kerja yang terorganisir.
4. Organisasi terbentuk oleh sekelompok orang, minimal terdiri dari dua orang.
5. Tujuan organisasi adalah mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diartikan sebagai budaya yang berada dalam perusahaan. Istilah "budaya perusahaan" mengacu pada budaya yang ada dalam organisasi yang mengelola operasi bisnis. Budaya organisasi pada suatu organisasi sangatlah penting. Definisi umum budaya organisasi, sering dikenal sebagai budaya perusahaan, adalah seperangkat keyakinan dan simbol bersama yang eksklusif untuk organisasi tertentu. Hal ini menumbuhkan budaya di mana karyawan merasa seperti satu keluarga dan menciptakan keadaan yang membedakan antara organisasi dari organisasi lainnya. Berikut adalah beberapa sudut pandang para ahli mengenai hal tersebut :

1. Luthans (2006), mendefinisikan budaya sebagai kumpulan pengetahuan yang digunakan untuk memahami pengalaman dan membentuk perilaku sosial.
2. Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2008:256), merupakan suatu sistem makna umum yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya dan dianut oleh para anggotanya.
3. Budaya organisasi menurut Siagan (1995), merupakan konsensus atau komitmen bersama di antara seluruh anggota perusahaan mengenai nilai-nilai yang mengatur operasionalnya.

4. Menurut Gibson (1997), budaya organisasi adalah sistem yang terdiri dari standar, nilai, dan keyakinan yang ada di semua organisasi. Efektivitas suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh budayanya, yang dibentuk oleh standar, nilai, dan praktik yang dijunjungnya.
5. Budaya organisasi dijelaskan oleh Osborne & Plastrik (2000), sebagai kumpulan pola perilaku, perasaan, dan kerangka psikologis yang diinternalisasi dan dibagikan secara mendalam di antara anggota suatu organisasi.

Sementara itu, Robbins (2018) menguraikan tiga faktor yang berkontribusi terhadap terpeliharanya budaya organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (1) Prosedur seleksi, yang berupaya mencari dan mempekerjakan orang-orang yang memiliki kompetensi yang diperlukan untuk keberhasilan kinerja pekerjaan; (2) Manajemen puncak, sebagai keputusan manajemen puncak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi. Anggota organisasi sangat dipengaruhi oleh perkataan dan tindakan mereka ketika menegakkan aturan; (3) Sosialisasi, yaitu membantu pegawai baru dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya, dengan mempertimbangkan kualitas sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas dari jasa yang dihasilkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Luthans, 2005). Menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2018), kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan organisasi dalam bentuk output yang dapat diukur dari aspek kuantitas dan kualitas, adaptabilitas, kreativitas, kepercayaan, atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Sebagai tambahan, Hasibuan (2001:34) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil dari seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya bergantung pada kapabilitas, pengalaman, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Pengertian diatas menyiratkan bahwa kinerja seorang pegawai sejalan dengan hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan. Sumber daya manusia adalah faktor yang paling krusial dalam mencapai hasil kerja yang baik. Meskipun perencanaan telah dilakukan dengan baik dan terstruktur, namun jika orang – orang yang melaksanakannya kurang berkualitas dan kurang termotivasi, maka perencanaan tersebut akan kehilangan nilai.

Kinerja karyawan adalah penilaian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur atau memberikan evaluasi terhadap kemampuan karyawan. Faktor – faktor di lingkungan kerja mempengaruhi performa para karyawan. Prestasi kerja adalah penilaian terhadap sejauh mana seseorang berhasil menjalankan tugasnya dengan sangat baik. Kinerja karyawan mencerminkan keberhasilan tindakan individu yang berpartisipasi dalam meraih tujuan organisasi (Iqbal *et al.* (2015)). Peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja dalam perusahaan, serta untuk memberikan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur. Penelitian ini juga terkait dengan kajian pustaka. Menurut Jaya (2020:149), dalam studi kepustakaan (*library research*), meninjau dan menganalisis berbagai bahan literatur, termasuk buku, jurnal, dan lain – lain adalah cara penelitian dilakukan. Sumber-sumber ini dikutip berdasarkan isu – isu utama yang diteliti. Dalam konteks ini, Darmalaksana (2020:3) menjelaskan bahwa tahap studi pustaka dilakukan dengan mengumpulkan sumber-sumber kepustakaan, baik yang bersifat primer maupun sekunder. Untuk alasan penelitian, tinjauan pustaka ini dilakukan dengan membaca berbagai buku dan jurnal yang membahas topik tersebut. Beberapa buku ilmiah dan jurnal penelitian dikutip dalam tinjauan literatur penelitian ini sebagai sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi yang diterapkan di dalam sebuah perusahaan mempunyai peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Hal ini karena karyawan akan memiliki pemahaman tentang budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan unsur kunci untuk mencapai kinerja yang diperoleh oleh para karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku individu di dalamnya. Setiap organisasi berharap agar anggota - anggotanya berperilaku secara positif dan memberikan manfaat untuk organisasi tersebut. Budaya organisasi yang teguh dapat memengaruhi perbuatan para pekerja (Putranto, 2012).

Menurut penelitian oleh Enno & Satrio (2017) terhadap karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memperjelas bahwa kinerja karyawan

PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun meningkat sebanding dengan kekuatan budaya organisasi. Kinerja karyawan memberikan keuntungan yang signifikan bagi organisasi. Stabilitas kinerja karyawan dapat terjaga, produktivitas kerja dapat ditingkatkan, manajemen dan sumber daya organisasi dapat dipertahankan, serta organisasi dapat bertahan dan beradaptasi terhadap perubahan kondisi. Budaya organisasi adalah salah satu dari tiga aspek utama yang mungkin mempengaruhi tingkat kinerja individu.

Fika, Abdul, & Heru (2023) menemukan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap budaya perusahaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian tentang dampak budaya organisasi terhadap kinerja yang diakui secara positif oleh Priyadharsan dan Nithiya (2020). Mereka menemukan bahwa cara perusahaan mengumpulkan dan menggunakan data mungkin dipengaruhi oleh hubungan antara kinerja dan budaya organisasi (Maryati *et al.*, 2019). Puspita *et al.* (2020) menyatakan bahwa Karyawan yang memiliki budaya dan jalur yang sama dapat mencapai tujuan perusahaan dan menawarkan peluang serta dukungan bagi karyawan lain untuk maju dalam perusahaan. Seluruh sikap dan perilaku karyawan juga dapat dipengaruhi oleh budaya dan organisasi, dengan penekanan pada bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Jie *et al.*, 2020). Zahra *et al.* (2020) menyatakan bahwa setiap karyawan mempunyai tuntutan yang berbeda-beda, dan jika budaya tempat kerja tidak memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan puas dengan hasilnya. Menurut Shahzad *et al.* (2013), kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan organisasi, dan pemahaman penelitian tentang hubungan antara kinerja karyawan dan budaya organisasi sangatlah penting.

Dalam penelitian lain oleh Alfitri & Mukaram (2018) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures)", ditemukan hasil yang signifikan. Analisis korelasi penelitian ini yang berkisar antara +0,30 hingga +0,49 mengungkapkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,473. Penelitian ini diisi oleh 102 responden dari karyawan divisi *account executive* di PT Agrodana Futures menggunakan kuisioner. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Putri Hijau berdasarkan hasil pengujian secara parsial. Namun, dalam pengujian secara simultan, penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Putri Hijau.

Menurut penelitian Ely Kurniawati (2018), hasil uji hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi. Dengan taraf signifikansi sebesar 0,000, diperoleh nilai t 5,680 berdasarkan perhitungan yang dilakukan. Mengingat hasil tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Dalam hal ini, pengujian statistik secara meyakinkan menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kota Batam berpengaruh positif terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kota Batam.

Dalam penelitian Vivin, Endang, & Zaenal (2017), kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor organisasi. Model penelitian menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh sebesar 82,7% terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 17,3% dari jumlah tersebut dijelaskan oleh variabel – variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Perhatian pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang suatu perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya yang sejalan dengan visi dan misi, karyawan merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilannya. Berdasarkan hasil diskusi di atas penulis menyatakan bahwa saat ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Pada BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan menerapkan nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan yaitu IMAN dan ETHIKA menjadi budaya perusahaan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Indonesia, atau BPJS Ketenagakerjaan, bertugas memastikan bahwa seluruh pekerja Indonesia memiliki akses terhadap jaminan sosial yang stabil dan sejahtera. Dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan Negara, tujuan BPJS Ketenagakerjaan sejalan dengan tugas dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.

Proses pembentukan PT Jamsostek (Persero) mengalami perjalanan yang cukup panjang. Semuanya dimulai dengan adanya UU No. 33/1947 yang kemudian digabungkan dengan UU No. 2/1951 yang mengatur tentang kecelakaan kerja. Setelah itu, terdapat Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 yang diikuti oleh PMP No. 8/1956 yang mengatur bantuan untuk penyelenggaraan kesehatan buruh. Langkah selanjutnya adalah dibentuknya Yayasan Sosial Buruh melalui PMP No. 15/1957 dan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS) melalui PMP No. 5/1964.

Landasan hukum yang penting juga diberikan oleh UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Pada tahun 1977, terjadi kemajuan penting dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 tahun 1977 mengenai implementasi program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK). PP tersebut mewajibkan perusahaan swasta dan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk mengambil bagian dalam program ASTEK. Kemudian, PP Nomor 34/1977 juga dikeluarkan untuk membentuk Perusahaan Umum Asuransi Tenaga Kerja (Perum Astek) sebagai lembaga pelaksana ASTEK. Langkah berikutnya adalah Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang diikuti oleh PP Nomor 36/1995 yang menetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini merupakan amendemen dari Pasal 34 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945. Isi dari undang-undang ini menyatakan bahwa negara bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem jaminan sosial yang mencakup seluruh penduduk, serta memberdayakan masyarakat yang berada dalam kondisi lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Pada tahun 2011, diterbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mengubah status PT Jamsostek menjadi Badan Hukum Publik.

Pada tahun 2015, terjadi perubahan penting di mana PT Jamsostek (Persero) mengalami transformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk mengelola program-program jaminan sosial bagi tenaga kerja, termasuk Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan mulai tanggal 1 Juli 2015, juga Jaminan Pensiun. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan yang penting bagi para pekerja, memberikan rasa aman, dan berpotensi meningkatkan motivasi serta produktivitas mereka dalam bekerja.

BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan merupakan kantor cabang di Madura yang terletak di Jl. Halim Perdana Kusuma No.4, Wr 08, Mlajah, Kec. Bangkalan, Kabupaten Bangkalan, dimana merupakan kantor cabang terbesar di daerah Madura Jawa Timur. BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen mengemban nilai Budaya IMAN dan ETHIKA yang menjadi pedoman untuk diyakini oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan sebagai standar perilaku yang bersumber dari peraturan perundang – undangan dan norma – norma etis yang berlaku. Nilai inti dari IMAN

dan ETHIKA yang terdiri dari nilai – nilai Iman, Ekselen, Teladan, Harmoni, Integritas, Kepedulian, dan Antusias diyakini selaras dengan Visi dan Misi BPJS Ketenagakerjaan yang akan mendorong kinerja para karyawan BPJS Ketenagakerjaan menjadi lebih baik.

IMAN memiliki arti Insan BPJS Ketenagakerjaan beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta bekerja sebagai ibadah untuk memberikan manfaat dan nilai bagi pekerja, keluarga, masyarakat, dan bangsa. Sedangkan, ETHIKA adalah singkatan dari Iman, Ekselen, Teladan, Harmoni, Integritas, Kepedulian, dan Antusias sebagai standar nilai perilaku yang menjadi pedoman dalam budaya kerja.



ETHIKA yang menjadi pedoman dalam mewujudkan nilai budaya kerja BPJS Ketenagakerjaan memiliki arti sebagai berikut :

- Ekselen
Insan BPJS Ketenagakerjaan secara konsisten menunjukkan sikap yang profesional, inovatif, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal, serta memberikan manfaat dan nilai tambah bagi organisasi dan lingkungan sekitarnya.
- Teladan
Insan BPJS Ketenagakerjaan memiliki tanggung jawab untuk memulai dari dirinya sendiri dalam menjalankan perilaku yang sesuai dengan norma, etika, dan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, mereka dapat menjadi teladan yang baik bagi orang-orang di sekitarnya.
- Harmoni
Insan BPJS Ketenagakerjaan memiliki kemampuan untuk membangun kolaborasi, menciptakan harmoni, dan menjunjung tinggi keberhasilan secara kolektif.

- **Integritas**
Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memegang teguh tanggung jawab yang diberikan, memperlihatkan integritas, kejujuran dalam ucapan dan tindakan, dapat diandalkan, serta berdedikasi untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku.
- **Kepedulian**
Insan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan perhatian yang konsisten terhadap peserta, lingkungan kerja, dan organisasi dengan komitmen yang tulus. Mereka merasa bertanggung jawab dan berperan aktif dalam mendorong kemajuan organisasi.
- **Antusias**
Insan BPJS Ketenagakerjaan selalu bekerja dengan senang hati, mengambil inisiatif, dan memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mengacu pada standar, konvensi, praktik, dan gagasan yang dijunjung dan digunakan oleh perusahaan sebagai pedoman. Di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan, studi literatur ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dapat ditingkatkan dengan adanya budaya organisasi yang unggul. Namun demikian, sejumlah penelitian tambahan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara langsung oleh budaya organisasi. Hal ini menunjukkan betapa kompleks dan bergantungnya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap faktor – faktor lain yang mungkin berfungsi sebagai moderator. Dengan demikian, tujuan dari tinjauan literatur ini untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai hubungan antara budaya organisasi BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dengan kinerja karyawannya. Penelitian ini dimaksudkan untuk menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang apakah dan bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui analisis literatur yang ekstensif. Selain itu, tinjauan literatur ini diharapkan dapat memperbaiki lingkungan kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan saat ini. Perusahaan dapat mengidentifikasi nilai, norma, dan praktik yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki guna mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dengan lebih

memahami pengaruh budaya organisasi. Hal ini mungkin memerlukan inisiatif untuk menciptakan budaya kerja yang lebih mendorong, meningkatkan komunikasi antar karyawan dan kinerja tim, serta meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Dengan mempertimbangkan hal – hal tersebut, tinjauan penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan lebih banyak pencerahan tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dan memotivasi perusahaan lain untuk mengambil tindakan yang diharapkan dapat memperkuat budaya kerja saat ini.

Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan variabel yang diteliti guna menggali lebih dalam unsur – unsur budaya organisasi tertentu yang mempunyai dampak besar terhadap kinerja karyawan, berdasarkan analisis tinjauan literatur yang telah dilakukan. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupannya untuk memberikan perbandingan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dengan perusahaan serupa atau industri lainnya. Untuk lebih meningkatkan pemahaman kita tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang pengaruh budaya organisasi dalam konteks ketenagakerjaan dan memberikan perbandingan antara organisasi lain dengan budaya organisasi yang berbeda. Dengan demikian penelitian selanjutnya dapat memperdalam pemahaman tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bangkalan dan perusahaan sejenisnya.

DAFTAR REFERENSI

- Nurakhim, B., Sigit P, dan Harries M. (2023). *Budaya Organisasi*. Solok : Cendikia Muslim Press.
- Budiyanto, E., & Mochamad M. (2020). *Kinerja Karyawan*. Serang - Banten: CV. AA. RIZKY.
- Harahap, P. (2011). *Budaya Organisasi Organizational Culture*. Semarang: Semarang University Press.
- Hasanah, J., Alim M. Z., Febriansyah V., & Anshori M. I. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional : Sistematis Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1 (4)*, 248-261.
- Pramudya, A. A., Purnama M. R., Andarbeni N. S., Nurjayanti P., & Anshori M. I. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *SAMMAJIVA: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen, 1 (4)*, 24-40.
- Wildana, S. N. & Anshori M. I. (2024). Optimalisasi Budaya Kerja di PT PAL Indonesia: Studi Literatur Review. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS) 2 (2)*, 179-194.

- Rosvita, V., Setyowati E., & Fanani Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi* 2 (1), 14-20 .
- Amanda, E. A., Budiwibowo S., & Amah N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* 6 (1), 11-12.
- FebrianiFika A., Ramli A. H., & Reza H. K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *JIMKES Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan* 11(2), 309-320.
- Girsang W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 4(2), 159 – 170.
- Kurniawati E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *DIMENSI* 7(2), 240-254.
- Rijanto A., & Mukaram. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 4(2), 35-47.
- Bilqis, S., Putra B. A. K., & Hellyani C. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi* 3(2), 162-170.
- BPJS Ketenagakerjaan. www.bpjsketenagakerjaan.go.id. Diakses pada Kamis 4 April 2024. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>