

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN ASURANSI BUMIDA 1967 DI KOTA KENDARI
(Studi Kasus Karyawan Bumida 1967)**

NONI DESI PRIANTI

Program Studi Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kendari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menguji Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kayawan asuransi bumida 1967 Kota Kendari. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian dengan metode kuantitatif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuisioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil kuisioner yang telah diisi oleh karyawan Asuransi bumida 1967 kota kendari Analisis yang digunakan yakni SPSS 22. 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi bumida 1967 Kota Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $< t$ tabel ($0,196 < 0,316$). Dengan nilai signifikansi (nilai sig $< 0,05$) 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi bumida 1967 Kota Kendari. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat hasil pengujian dengan uji t hitung $> t$ tabel ($0,606 > 0,316$) dengan nilai signifikansi (nilai sig $0,022 < 0,05$). 3. Dari hasil uji F hitung $> t$ tabel yang dimana nilai yang dihasilkan yaitu (f hitung $3,493 > f$ tbael $3,25$) dengan signifikansi ($0,018 < 0,05$) Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa Variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

AJB Bumiputera 1912 adalah pengelola PT Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 atau BUMIDA. Asuransi BUMIDA Bumiputera berdiri pada tanggal 8 Desember 1967, serta mendapat izin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. 350/DJM/111.3/7/1973 tanggal 24 Juli, yang kemudian diperpanjang pada tahun 1986 berdasarkan keputusan Menkeu. Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) juga secara resmi mengakui asuransi BUMIDA sebagai anggota. AJB Bumiputera 1912 dan Wisma Bumiputera secara bersama-sama menguasai 99,97 persen dan 0,03 persen saham perusahaan.

Unit syariah yang dikenal dengan nama BUMIDA syariah didirikan oleh BUMIDA Bumiputera pada tanggal 1 April 2014. Pada tanggal 19 Februari 2004, Menkeu RI No: KEP-075/KM.6/2004 memberikan izin usaha kepada Asuransi syariah BUMIDA untuk lini bisnis syariahnya. Dengan memperoleh persetujuan ini, BUMIDA saat ini dapat menyediakan jasa yang lebih meluas kepada masyarakat umum yang membutuhkan asuransi dengan konsep syariah.

Secara umum, tarif asuransi tergantung pada beberapa variabel, termasuk macam asuransi, usia tertanggung, profesi, jenis kelamin, serta jumlah yang ditanggung. Sejumlah produk asuransi BUMIDA, termasuk siswako/siswawako mulai dari 15.000 untuk tiap tahun, motorko mulai dari 124 ribu untuk tiap tahun, rumahko dengan harga 135 ribu untuk tiap, dan siagakoe dengan harga 115 ribu untuk tiap tahun. Biasanya, jumlah premi untuk asuransi mikro bersifat tetap dan terstandarisasi.

Ketika premi masuk dengan jumlah yang signifikan serta klaim masuk dengan jumlah yang kecil, hal tersebut mengalami peningkatan jika hubungannya berbanding terbalik, artinya dengan klaim yang masuk

banyak sedangkan premi masuk dengan jumlah yang sedikit, maka data tersebut tidak akan valid, sehingga mengakibatkan keuntungan perusahaan menurun.

Sebuah sistem nilai bersama yang diterima yang membedakan sebuah perusahaan dari yang lain dikenal sebagai budaya organisasi. Alasan mengapa budaya organisasi berkembang dari waktu ke waktu adalah karena karyawan berkontribusi terhadapnya, menerimanya sebagai seperangkat nilai, dan meneruskannya kepada karyawan baru (Waldianto 2021)

Jika hubungannya berbanding terbalik, perusahaan mengalami peningkatan ketika premi diterima dalam jumlah besar sementara klaim diterima dalam jumlah kecil. Artinya, ketika klaim yang diterima banyak sedangkan premi yang diterima sedikit, maka data tidak akan valid, sehingga mengakibatkan laba perusahaan menurun.

Budaya organisasi adalah seperangkat prinsip yang dipegang secara luas yang menjadi pembeda antara tiap perusahaan. Budaya organisasi selalu meningkat dari masa ke masa dari kontribusi karyawan, penerimaannya sebagai seperangkat nilai, dan penularannya kepada karyawan baru. (V. J. Caiozzo, F. Haddad, S. Lee, M. Baker et al. 2019)”.
2. Kajian Teori

Teori Budaya Organisasi

Menurut Cheki (1996), budaya organisasi ialah kumpulan norma, kepercayaan, dan prinsip karakter yang dihasilkan maupun ditingkatkan di dalam satu instansi untuk melawan asumsi dasar atau perspektif yang dianggap sebagai cara yang benar bagi pekerja baru untuk berpikir dan berperilaku dalam menjalankan tugas. Menurut Deshpande dan Farley (1999), budaya organisasi secara umum dipahami sebagai kumpulan nilai, asumsi, dan pola perilaku yang mempengaruhi identitas organisasi dan perilaku konstituennya.

Terdapat enam (6) aspek budaya perusahaan, antara lain profesionalisme, jarak dengan manajemen, kepercayaan terhadap rekan kerja, ketertiban, permusuhan, dan integrasi, menurut penelitian Hofstede, Geert, Michael Harris Bond, dan Chung-Leung Luk (dalam Fuad Mas'ud, 2004).

Kepuasan Kerja

Menurut teori Herzberg tentang kepuasan kerja, motivasi dan higiene berhubungan dengan kepuasan kerja (Kreitner & Kinichi, 2005). pekerjaan yang membawa kesuksesan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju adalah elemen motivator. Aturan organisasi, tingkat pengawasan, upah, hubungan di tempat kerja, dan lingkungan semuanya berdampak pada kebersihan. Kesimpulan: Dapat disimpulkan bahwa elemen higiene hanya dapat mengurangi ketidakbahagiaan dan tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja, tetapi variabel motivasi, jika ada, dapat melakukannya.

Menurut penelitian Lund dari tahun 2003, kepuasan kerja yang diukur dari kepuasan gaji, promosi, pengawasan, dan kerja sama di antara karyawan mempunyai pengaruh yang bermakna pada produktivitas pekerja. Namun, hal tersebut pun dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta budaya perusahaan.

3. Metodologi

Para peneliti menggunakan teknik penelitian kuantitatif dalam investigasi ini. Berdasarkan asumsi tersebut, maka populasi penelitian ini terdiri dari 40 orang personil Asursnsi bumida 1967 kc kendari.

Peneliti akan menggunakan metode pengumpulan data yang tercantum di bawah ini untuk mendapatkan data yang diperlukan:

1. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dengan beberapa pertanyaan memungkinkan untuk melakukan skoring terhadap setiap jawaban dan mengubahnya menjadi data kuantitatif. Dalam

penelitian ini, skala Likert digunakan sebagai metode penilaian skor.

2. Dokumentasi
3. Observasi

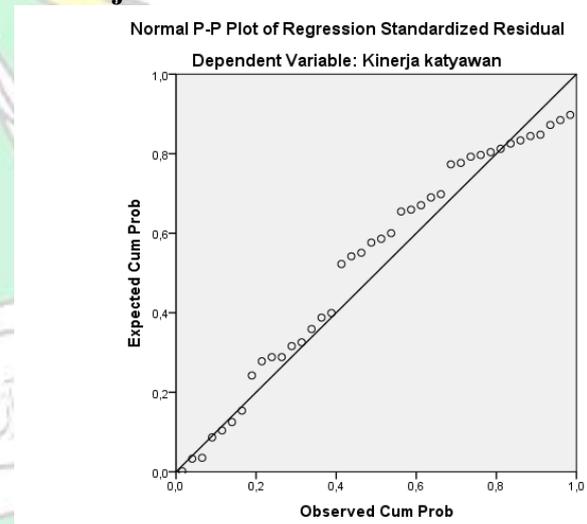
Teknik Analisis Data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen
2. Uji Asumsi Klasik
3. Koefisien Determinasi (R^2)
4. Uji Hipotesis

4. Hasil dan Pembahasan

Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Dapat disimpulkan dari tabel di atas bahwa variabel-variabel tersebut normal berdasarkan tabel, histogram, dan normal P-P plot of regression standardized residual yang ditunjukkan di atas. Ketika menilai karakteristik budaya, kepuasan, dan kinerja karyawan, nilainya adalah $0,129 >$ atau $0,129$ lebih besar dari $0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	50,177	7,836		6,404	,000		
Budaya organisasi	,261	,179	,249	1,461	,152	,883	1,133
Kepuasan kerja	,150	,100	,102	,598	,553	,883	1,133

a. Dependent Variable: Kinerja katyawan

Sumber : data yang diolah, 2023

Dari tabel VIF dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan adanya multikolinieritas karena nilai VIF dari variabel X1 budaya organisasi dan variabel X2 kepuasan kerja adalah $1,1 < 33$ dan

nilai tolerance masing-masing adalah $0,883 > 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,255	4,519		,942	,353
Budaya organisasi	,717	,103	,121	,950	,491
Kepuasan Kerja	,019	,058	,057	,331	,743

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,491, artinya gejala heteroskedastisitas tidak terdapat pada model regresi jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 namun terdapat jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal ini, dapat dikatakan bahwa variabel budaya organisasi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Mengingat nilai signifikan untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,743, dimana 0,743 lebih tinggi dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas pada variabel ini.

Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,234 ^a	,548	,372	3,93584	2,183

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Hasil uji autokorelasi tabel 4.17 menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1)

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,412 ^a	,555	,370	3,93584

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Budaya organisasi

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,412 atau

41,2% terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa sebagian karyawan mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti.

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	33,419	5,697		5,866	0
Budaya organisasi	0,326	0,161	0,381	0,196	0,047
kepuasan kerja	0,573	0,099	0,124	0,606	0,022

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Interpretasi: Berdasarkan tabel di atas, uji T (parsial) menunjukkan bahwa signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,196 < \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 0,316$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan jika melihat nilai sig. Nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabel jika dilihat dari sisi nilai t menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan

Interpretasi: Berdasarkan tabel, uji T (parsial) menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja (X2) adalah signifikan pada tingkat $0,022 < 0,05$, dan nilai t hitung sebesar $0,606 > \text{nilai } t \text{ tabel sebesar } 0,316$. Oleh karena itu, jelas terlihat bahwa terdapat hubungan yang cukup berarti antara kebahagiaan kerja dengan kinerja karyawan baik dari segi nilai signifikan yang dihasilkan maupun nilai t hitung.

Uji F

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,576	2	26,288	3,493	,018 ^b
	Residual	268,808	23	11,687		
	Total	321,385	25			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap (Y) sebesar $0,018 < 0,05$ dari nilai f hitung $3,493 >$ nilai f tabel $3,25$, seperti yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.23. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig lebih kecil dari $0,05$ dan nilai f hitung lebih tinggi dari f tabel.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hasil dari uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi. Pengaruh yang diberikan signifikan. Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar $0,047 < 0,05$.

Interpretasi: Berdasarkan 4.19 yang menyatakan bahwa uji T (parsial) mengungkapkan bahwa signifikansi pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,196 <$ nilai t tabel $0,316$, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan jika dilihat dari nilai sig. Nilai t hitung lebih kecil dari t tabel jika dievaluasi dari sisi nilai t, menunjukkan bahwa tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hasil dari uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hasil nilai sig. sebesar $0,022 < 0,05$ berdasarkan tabel 4.20.

Interpretasi: Berdasarkan tabel 4.19, uji T (parsial) menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan (Y)

dengan kepuasan kerja (X2) adalah signifikan dengan nilai sig. $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $0,606 >$ nilai t tabel sebesar $0,316$. Oleh karena itu, jelas bahwa ada hubungan yang cukup besar antara kebahagiaan kerja dan kinerja karyawan baik dari segi nilai signifikan yang dihasilkan maupun nilai t.

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Bumida 1967 Kota Kendari

Hal ini dapat ditunjukkan dari hasil pengujian (X1) dan (X2) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan Perusahaan Asuransi Bumida Kota Kendari tahun 1967. Pengaruh yang diberikan signifikan. Hasilnya sebesar $3,493$ berdasarkan tabel 4.20, sehingga dapat dikatakan bahwa f hitung $>$ t tabel ($3,25$).

Pengaruh budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap (Y) sebesar $0,018 < 0,05$ dari f hitung $3,493 >$ nilai f tabel $3,25$, seperti yang dapat ditunjukkan pada tabel 4.20. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig lebih rendah dari $0,05$ dan nilai f hitung lebih tinggi dari f tabel.

5. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dipelajari dan dibahas pada bab sebelumnya, interpretasi data, dan analisis data. Program SPSS 22 digunakan untuk investigasi penelitian ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Asuransi Bumida 1967 di Kota Kendari dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Dampak yang signifikan telah diberikan. Hasil pengujian dengan menggunakan uji t hitung t tabel ($0,196 < 0,316$) akan menunjukkan hal ini. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,05$.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja 1967 asuransi bumida Kota

Kendari. Dampak yang signifikan telah diberikan. Pemeriksaan temuan pengujian menggunakan uji $t > t$ tabel ($0,606 > 0,316$) dan nilai signifikansi (nilai sig $0,022 < 0,05$) akan menunjukkan hal ini.

3. Berdasarkan hasil uji F hitung $> t$ tabel, dimana nilai yang dihasilkan adalah (f hitung $3,493 > f$ tabel $3,25$) dengan signifikansi ($0,018 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Grhayasa Nusacitra Estima.” *Nature Methods* 7(6): 45–46.
- Avila Fernandez, Alejandro. 2004. “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Organisational Citizeniship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Pada the Indonesia Capital Market Institue.” *Thematya. Revista de Filosofia* 33:369–74.
- Alinvia Ayu Sagita dkk, 2019 “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator”, *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2019
- Benyamin Richard Manery, Victor P.K. Lengkong, Regina T. Saerang. 2018. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara.” *Jurnal EMBA*.
- Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati. 2012. “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang).” *Journal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*
- Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani. 2020. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi
- Kharisma, Maya, Sri Lestari Prasilowati, dan Eka Avianti Ayuningtyas. 2019. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.” *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*.
- Koesmono, H. Teman. 2005. “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur”. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Lina, Dewi, 2014, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Vairabel Moderating”. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*.
- Made Hendri, Kusuma Candra Kirana. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Roy Sentosa Collection.” *Jurnal Inovasi Penelitian*
- Sarumaha, Werni. 2022. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal, Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*.
- Sagita Ayu, Alinvia. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 57.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- V.A.R.Barao, R.C.Coata, J.A.Shibli, M.Bertolini, and J.G.S.Souza. 2022. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duren Mandiri Fortuna (Plywood).” *Braz Dent J*. 33(1):11.