

PENGARUH PERSEPSI, EFIKASI DIRI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN KOTA SINGARAJA

Ni Luh Sri Kasih¹, I Made Mai Noval², Pande Putu Eka Indra Cahyan³

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2,3}

ABSTRAK

Kata kunci:

Persepsi, Efikasi Diri, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi, efikasi diri dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Ketenaga kerjaan Kota Singaraja. Populasi dalam penelitian 33 orang sedangkan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh, yang mana seluruh populasi bertindak sebagai sampel. Metode Pengumpulan data dengan cara menggunakan teknik kuesioner, teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Persepsi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenaga kerjaan Kota Singaraja, 2) Efikasi diri berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenaga kerjaan Kota Singaraja, 3) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja.

ABSTRACT

Keywords:

Perception, self-efficacy, work culture, employee performance.

This study aims to determine the effect of perception, self-efficacy and work culture on employee performance at the BPJS of Employment Office in Singaraja City. The population in the study was 33 people while the sample in this study was a saturated sample, in which the entire population acted as a sample. Data collection method by using a questionnaire technique data analysis techniques using the SPSS Version 20 application for windows. The results showed that: 1) Perception has a direct and significant positive effect on employee performance at the Singaraja City Employment BPJS office, 2) Self-efficacy has a direct and significant positive effect on employee performance at the Singaraja City Employment BPJS office, 3) Culture work affects the performance of employees at the Employment BPJS office in Singaraja City.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen yang mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan aktif dalam semua kegiatan yang terjadi di dalam instansi. Sebuah tujuan tidak akan tercapai tanpa campur tangan manusia yang secara aktif berpartisipasi. Era berkembang sangat cepat, banyak instansi menghadapi berbagai hambatan dan ancaman untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kesulitan dan ancaman ini dapat berasal dari lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang potensial untuk dapat menjalankan tugas pokok serta tanggung jawabnya, karena pegawai merupakan potensi dari suatu instansi, atau bisa dikatakan pegawai merupakan suatu aset berharga bagi suatu instansi. Pegawai yang melaksanakan tugasnya dengan cara yang benar atau bahkan bisa melebihi dari tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dianggap berkinerja tinggi. Reputasi atau citra instansi pasti akan meningkat dengan kinerja pegawai yang baik. Program BPJS ketenaga kerjaan tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. BPJS ketenaga kerjaan memiliki kantor cabang yang tersebar hampir keseluruhan Indonesia, salah satunya ada di kota Singaraja.

Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja merupakan kantor cabang pembantu BPJS pusat, yang didirikan untuk memberikan pelayanan serta perlindungan kepada seluruh tenaga kerja dari resiko sosial ekonomi tertentu. Untuk memberikan pelayanan maksimal melalui tenaga kerja yang unggul, yang memiliki persepsi, efikasi, serta budaya kerja yang baik guna menunjang kinerja pegawai.

Berikut ini dapat diperhatikan pada tabel berikut ini terkait jumlah pegawai dari kantor atau instansi BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja, yaitu :

No.	Jabatan	Jumlah karyawan
1	Kepala kantor	1 orang pegawai
2	Bagian pelayanan	2 orang pegawai
3	Bagian kepesertaan	1 orang pegawai
4	Bagian kabupaten	1 orang pegawai
5	Koordinator kabupaten	3 orang pegawai
6	Perisai	25 orang pegawai
Jumlah		33 orang pegawai

Tabel 1. Jumlah Karyawan

Berdasarkan dari data tersebut, menunjukan sebanyak 33 orang karyawan memiliki peran untuk berkontribusi dalam mencapai kinerja yang diinginkan oleh instansi. Menurut salah satu para ahli yaitu (Fachreza, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas dasar kecakapan, usaha dan kesempatan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai.

Proses dalam memaksimalkan kinerja, tentunya persepsi memiliki peran tertentu dalam menstimulus kinerja, persepsi merupakan suatu proses pemahaman atau pemberian makna atas suatu informasi yang diperoleh. Kualitas dan ketepatan persepsi seseorang mempunyai pengaruh besar terhadap responnya untuk suatu situasi tertentu. Peneliti menemukan fenomena yang menunjukkan bahwa beberapa pegawai kurang mampu mempersepsikan hal-hal terkait pekerjaan dalam memberikan pelayanan terhadap nasabah dalam mendeskripsikan sesuatu baik menjelaskan program yang ada, sehingga terkadang nasabah datang lebih dari satu kali untuk menanyakan hal yang sama dikarenakan belum memahami secara detail dengan apa yang dijelaskan oleh pegawai kepada nasabah. Selain itu, karyawan atau pegawai memiliki rasa kurang percaya diri atas kemampuan yang dimilikinya. Meskipun sebenarnya pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal.

Tidak hanya itu, peneliti juga menemukan fenomena yang menunjukkan bahwa pegawai kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja secara profesional seperti adanya beberapa pegawai yang bermain menggunakan ponsel di saat jam kerja. Berdasarkan fenomena tersebut mencerminkan beberapa pegawai kurang memiliki kepercayaan diri dalam menjalankan tugasnya, hal ini selaras dengan konsep efikasi diri, menurut (Renaningtyas, 2017) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu, yang mana dalam hal ini terkait kemampuan diri untuk berupaya memenuhi tugas yang diberikan oleh instansi. Setiap kantor cabang memiliki target kepesertaan yang sudah ditentukan masing-masing kantor cabang, yang mana BPJS Ketenaga Kerjaan berfokus pada kepesertaan nasabah baru. Namun tidak mudah untuk mencapai tingkat kinerja yang sesuai dengan harapan

Penilaian atas pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan pegawai sebagai penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja juga mutlak dilakukan untuk melihat sampai sejauh mana persepsi, efikasi diri dan budaya kerja. Tentunya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan sebagai instrumen untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku pegawai, termasuk tingkat ketidakhadiran. Berdasarkan belum tercapainya peningkatan kinerja pegawai tersebut, peneliti ingin mencari lebih dalam lagi terkait seberapa besar pengaruh persepsi, efikasi diri, budaya kerja terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja. Tinggi rendahnya persepsi, efikasi diri, budaya kerja pegawai BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja dalam meningkatkan kinerjanya. Ini merupakan nilai-nilai yang harus diterapkan kepada seluruh pegawai agar menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan di Kota Singaraja yang beralamat di Jl. Kartini No.6A, Kaliuntu, Kec. Buleleng, Kabupaten Buleleng, Bali. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 33 orang pegawai yang bekerja di kantor BPJS Ketenaga Kerjaan di Kota Singaraja. Adapun populasi terdiri dari kepala kantor cabang Singaraja, bagian pelayanan, bagian kepesertaan, bagian kabupaten, bagian perisai.

Mengingat jumlah populasi yang kecil maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 33 orang pegawai yang bekerja di kantor BPJS Ketenaga Kerjaan di Kota Singaraja. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini ialah sumber data primer dan sekunder, sumber data primer berupa hasil observasi dan hasil kuesioner yang telah di sebar. Sedangkan sumber data sekunder berupa data pegawai yang bekerja di kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Di Kota Singaraja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Dan Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data berbasis pada aplikasi SPSS Versi 20 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penyebaran kuisisioner pada pegawai yang bekerja di kantor BPJS Kota Singaraja. Untuk memperjelas karatesitik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti dijelaskan berikut.

No.	Kondisi Kuisisioner	Jumlah	Keterangan
1	Baik dan Lengkap	33	Layak
2	Tidak Lengkap Jawaban	0	Tidak Layak
3	Tidak Balik	0	Tidak Baik
		Jumlah	33 Kuisisioner

Tabel 2. Hasil Distribusi Kuesioner

Berdasarkan dari tabel 2 di atas memberikan gambaran bahwa pada penyebaran kuesioner sebanyak 33 pegawai dan seluruh kuesioner memenuhi kriteria baik dan lengkap, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for Windows. Kemudian setiap item pernyataan dalam penelitian ini memiliki *pearson correlation* diatas 0,30 (*pearson correlation* > 0,30), sehingga seluruh item pernyataan untuk seluruh variabel memiliki status valid. Setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (*cronbach alpha* > 0,60) sehingga semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas yang diuji dengan uji *kolmogorov-smirnov* bahwa hasil diperoleh mempunyai sig > 0,05 yakni sebesar 0,200 dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal. Hasil perhitungan *VIF* juga menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *VIF* < 10, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut. Hasil analisis regresi linier berganda yang berupa ringkasan output SPSS dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.352	2.284		1.030	.312
Persepsi (X1)	.562	.185	.323	3.029	.005
Efikasi Diri (X2)	.774	.200	.442	3.863	.001
Budaya Kerja (X3)	.482	.191	.323	2.524	.017

Berdasarkan nilai-nilai pada tabel 3 menunjukkan bahwa: 1. Koefisien regresi pada variabel persepsi diangkat satu satuan sedangkan variabel independen lain dianggap konstan atau nol. Adapun nilai variabel persepsi 0,562 maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, sehingga nilai kinerja pegawai = $2,352 + 0,562 = 2,914$ sesuai dengan uraian hipotesis semakin baik persepsi maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel persepsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi pada variabel efikasi diri diangkat satu satuan sedangkan variabel independen lain dianggap konstan atau nol. Adapun nilai variabel efikasi diri 0,774 maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan 2,352 sehingga nilai kinerja pegawai = $2,352 + 0,508 = 2,86$ sesuai dengan uraian hipotesis semakin baik efikasi diri maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi pada variabel budaya kerja diangkat satu satuan sedangkan variabel independen lain dianggap konstan atau nol. Adapun nilai variabel budaya kerja 0,482 maka nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan, sehingga nilai kinerja pegawai = $2,352 + 0,482 = 2,834$ sesuai dengan uraian hipotesis semakin baik budaya kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R square) adalah 0,730. Ini berarti besarnya kontribusi antara pengaruh persepsi, efikasi diri dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor BPJS Ketenaga Kerjaan Kota Singaraja adalah sebesar 73,0% sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu (parsial) dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen akan tetapi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diartikan variabel persepsi, efikasi diri dan budaya kerja secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel Uji T diatas, maka didapatkan hasil hipotesis sebagai berikut : H1: Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil estimasi variabel persepsi dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,562 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ serta t hitung $3,029 > t$ tabel 1,699 yang berarti menunjukkan bahwa variabel persepsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti Hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan tabel diatas juga, didapatkan hasil estimasi variabel efikasi diri dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,774 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ serta t hitung $3,863 > t$ tabel 1,699 yang berarti menunjukkan bahwa variabel efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti Hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan efikasi diri, maka akan meningkatkan kinerja pada pegawai.

Serta, berdasarkan dari tabel diatas juga didapatkan hasil estimasi variabel budaya kerja dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,482 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ serta t hitung $2,524 > t$ tabel 1,699 yang berarti menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian berarti Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja akan meningkatkan kinerja pada pegawai.

Nilai signifikan variabel $0,000 < 0,05$ dan $f \text{ hitung } 29,849 > f \text{ tabel } 2,93$ maka dapat disimpulkan secara simultan persepsi, efikasi diri dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena signifikansi atau probabilitasnya jauh lebih kecil dari 0,05 dan perbandingan antara hasil F hitung yaitu sebesar $29,849 > f \text{ tabel } 2,93$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel dependen.

Jadi dari hasil pengujian secara simultan atau uji statistik F, dapat disimpulkan bahwa persepsi, efikasi diri dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Singarja.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dari variabel persepsi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,562 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 3,029 > t \text{ tabel } 1,699$.
2. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,774 dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 3,863 > t \text{ tabel } 1,699$
3. Terdapat pengaruh positif signifikan dari variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi positif senilai 0,482 dengan nilai signifikansi $0,017 < 0,05$ serta $t \text{ hitung } 2,524 > t \text{ tabel } 1,699$.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep dan Indikator). Riau: Zafana Publishing.
- Fachreza. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA BANK ACEH SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH. jurnal magister manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis-UNSYIAH, VOL 2, 115-122.
- Hartanto, F. M. (2009). Paradigma baru manajemen Indonesia: menciptakan nilai dengan bertumpu pada kebajikan dan potensi insani. Bandung: PT Mizan Publika.
- Matsumoto, D. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Anggota Komunitas. scholar.archive.org, 2477-2674.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi (Jilid I). Edisi Alih Bahasa. . Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sebayang, S. (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia. e Proceeding of Management , 335.
- Thoha, M. (2017). Kepemimpinan Dalam Manajemen . Jakarta: PT Raja Grafindo. .
- Walgito, B. 2. (n.d.).
- Walgito, B. (2018). Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wibowo. (2017). Budaya Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.