



Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya

Dinda Wahyu Pratiwi¹, Darsono²

^{1,2}I Universitas Tunas Pembangunan Surakarta, Surakarta, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. Jenis penelitian ini penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS se Solo Raya yang berjumlah 70 responden dan metode pengumpulan sampel menggunakan probability sampling; simple random sampling. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang signifikan pengalaman kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai F hitung = 15,325 dengan nilai sig = 0,000. Bagi BPJS Kesehatan se Solo Raya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dengan meningkatkan dan memperbanyak pengalaman kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta memperbaikinya sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui indikator-indikator yang ada didalam penelitian ini.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work experience, work discipline, and work environment on the work performance of employees of the Healthcare Administration Agency (BPJS) in Solo Raya. This type of research is a quantitative descriptive study using primary data and secondary data. Data collection using a questionnaire method. The population in this study were all BPJS employees in Solo Raya, totaling 70 respondents and the sample collection method used *probability sampling; simple random sampling*. The analysis used is multiple linear regression. The results of this study indicate that there is a simultaneous (jointly) significant effect of work experience, work discipline, and work environment on work performance with an F value of 15,325 with a sig = 0.000. For BPJS Kesehatan throughout Solo Raya, it can improve the quality of existing human resources. By improving and extending work experience, work discipline and work environment and improving it so as to improve employee performance through the indicators in this study.

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diterima 07 Januari 2023

Direvisi 11 Januari 2023

Revisi diterima 26 Januari 2023

Kata Kunci:

Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya

Penulis Koresponden:

Darsono

Universitas Tunas Pembangunan
Surakarta

darsono4364@gmail.com

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



How to Cite: Pratiwi, D.W., dan Darsono. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, 1(1) 70-76. DOI: <https://doi.org/10.56855/analysis.v1i1.287>

PENDAHULUAN

BPJS Kesehatan adalah penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan yang merupakan salah satu dari lima program dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yaitu Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. BPJS Kesehatan bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2014. BPJS Kesehatan menjalankan fungsi pemerintahan (governing function) di bidang pelayanan umum (public services) yang sebelumnya sebagian dijalankan oleh badan usaha milik negara dan sebagian lainnya oleh lembaga pemerintahan. Gabungan antara kedua fungsi badan usaha dan fungsi pemerintahan itulah, yang dewasa ini, tercermin dalam status BPJS Kesehatan sebagai badan hukum publik yang menjalankan fungsi pelayanan umum di bidang penyelenggaraan jaminan sosial nasional. (Widodo, Rumaningsih, & Sulistiyono, 2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara pelatihan dan motivasi dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur

sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam masalah ini topik yang akan diteliti diberi judul Pengaruh Pengalaman kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor BPJS Kesehatan se Solo Raya”.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor BPJS Kesehatan se Solo Raya sebanyak 70 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang dengan *teknik sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan juli 2020 sampai dengan bulan September 2020.

1. Uji Instrumen Penelitian

- a) Jumlah instrumen dalam penelitian ini sebanyak 32 pertanyaan. Rincian dalam kuesioner penelitian ini adalah pengalaman kerja (X1) 8 pertanyaan, disiplin kerja (X2) 8 pertanyaan, Lingkungan kerja X3) 8 pertanyaan, dan prestasi kerja (Y) 8 pertanyaan. Uji validitas

Angka korelasi yang diperoleh akan dibandingkan dengan *critical value* menurut tabel dengan *level of significant* () sebesar 1%. Bila korelasi *product moment* lebih besar dari *critical value*, maka tiap item pertanyaan tersebut valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

- b) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat apakah hasil suatu pengukuran Dapat dipercaya. Teknik yang digunakan peneliti dalam uji reliabilitas penelitian ini adalah koefisien Alpha Cronbach's dengan bantuan program komputer SPSS for Windows Version 22.0, yang dikenakan pada item-item yang valid saja. Koefisien Alpha Cronbach's atau R_{tt} kurang dari 0,60 menunjukkan tingkat reliabilitas rendah, jika R_{tt} lebih dari 0,60 atau semakin mendekati angka 1,00 berarti memiliki reliabilitas tinggi/reliabel (Husein Umar, 2011:07).

2. Uji Asumsi Klasik

- a) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear.

b) Uji Multikolonieritas

Menurut Danang Sunyoto (2016:87) Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r).

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas.

ASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi untuk variabel pengalaman kerja diperoleh t hitung sebesar 3,381 dan t tabel sebesar $(0,025 ; 66) = 1,99656$. Selanjutnya membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari hasil perhitungan hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel $3,381 > 1,99656$ dan sig (probabilitas) lebih kecil dari nilai α yakni $0,001 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari analisis regresi untuk variabel disiplin kerja diperoleh t - hitung sebesar 2,243 dan t - tabel sebesar $(0,025; 66) = 1,99656$. Selanjutnya membandingkan t - hitung dengan t - tabel. Dari perhitungan, ternyata nilai t - hitung lebih besar dari pada t - tabel yakni $2,243 > 1,99656$ dan sig (probabilitas) lebih kecil dari nilai α yakni $0,028 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari output pada analisis 11 untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t - hitung sebesar 2,813 dan diperoleh t - tabel sebesar $(0,025 ; 66) = 1,99656$. Selanjutnya membandingkan t - hitung dengan t - tabel. Hasil dari perhitungan, ternyata nilai t - hitung lebih besar dari t - tabel yakni $2,813 > 1,99656$ dan sig (probabilitas) lebih kecil dari nilai α yakni $0,006 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai sebesar 3,381 artinya jika variabel bebas lain mempunyai nilai yang tetap dan variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 33,81%. Koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 2,243 yang artinya jika terdapat peningkatan sebesar 22,43% pada disiplin kerja, maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya sebesar 22,43%. Koefisien regresi variabel dari lingkungan kerja menunjukkan nilai sebesar

2,813, berarti apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan, maka

KESIMPULAN

Kesimpulan merupakan rangkuman singkat dari hasil penelitian berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian. Kesimpulan dapat bersifat generalisasi temuan sesuai permasalahan penelitian. Penulisan pada kesimpulan dapat dibuat sub bab seperti contoh berikut. Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa hasil penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya, bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. Hal ini dilihat dengan nilai $t - \text{hitung} = 3,381$ lebih besar dari $t - \text{tabel} = 1,99656$ dan nilai sig (probabilitas) = 0,001 lebih kecil dari pada nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t - \text{hitung} = 2,243$ lebih besar dari $t - \text{tabel} = 1,99656$ dan nilai sig (probabilitas) = 0,028 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Kantor badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya, ditunjukkan dengan nilai $t - \text{hitung} = 2,813$ lebih besar dari nilai $t - \text{tabel} = 1,99656$ dan nilai sig (probabilitas) = 0,006 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan se Solo Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1989. *Organisasi, Edisi 8, Jilid I*. Jakarta : Binarupa Aksara.
- Brodie, K. (2010). *Teaching Mathematical Reasoning in Secondary School Classrooms*. New York: Springer.
- Gujarati, Damodar N. 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta : Erlangga Gujarati, D., 2007. *Basic Econometrics, 5th Edition*. New York: Mc Graw – Hill, Inc.
- Handoko. 1984. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (Ed. 4). 1997. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE. Bisnis Universitas Mulawarman, Vol. 1. Mei 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Muhid, Abdul. 2012. *Analisis Statistik*. Sidoarjo: Zifatama.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Mondy, R.W. and Noe, R.M, 1990. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon
- Nitisemito, Alex.S (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. (2005). *Management*. 8th Edition. Prentice Hall, New Jersey.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung Bumi Aksara.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Widodo, Z. D., Rumaningsih, M., & Sulistiyono, M. N. (2020). Impresi Covid-19 Terhadap Manajemen Organisasi dan Pembinaan Prestasi Cabang Olahraga Pencak Silat di Surakarta. *Jurnal Widya Ganecwara*, 10(4).