

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kab. Nganjuk

Rara Zumna Septianingrum^{1*}, Indah Listyani², Rike Kusuma Wardhani³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri

Email : rarazumna30xmipa3@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri , Jawa Timur , Indonesia, 64128

*Penulis Korespondensi

Abstract. *Employee performance is the result of the work carried out by the employee to fulfill their duties and responsibilities in accordance with the discipline entrusted to them. This research aims to determine and analyze organizational culture, salary, and employee welfare on the performance of employees at the BPBD of Nganjuk Regency. The method used is a quantitative approach with causal research, which is capable of explaining the cause-and-effect relationship between variables. Research data was obtained through the distribution of questionnaires to 50 respondents who are employees of the BPBD of Nganjuk Regency. To ensure data quality, a series of tests were conducted including validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2) which were processed using SPSS version 25. The research results show that organizational culture has a significant influence on employee performance, indicating that the stronger the applied organizational culture, the better the resulting employee performance will be. Salary also proves to significantly affect employee performance, which shows that providing a decent salary in accordance with job responsibilities can enhance the resulting employee performance. Likewise, employee welfare significantly influences employee performance, indicating that employee welfare, both physically and psychologically, can improve the resulting employee performance. Simultaneously, these three variables have an effect on employee performance. The coefficient of determination value of 0.693 indicates that 69.3% of the influence on the employee performance variable comes from company culture, salary, and employee welfare, while 30.7% comes from other external factors.*

Keywords: *Employee Performance; Employee Welfare; Organizational Culture; Salary; Causal Research.*

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, gaji dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan BPBD Kab. Nganjuk. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian kausal, sehingga mampu menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 50 responden yang merupakan karyawan BPBD Kab. Nganjuk. Untuk memastikan kualitas data, dilakukan serangkaian uji meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F serta koefisien determinasi (R^2) yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan maka akan lebih baik lagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Gaji juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan gaji yang diberikan secara layak dan sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Begitupun dengan kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan kesejahteraan karyawan baik secara fisik maupun psikologis mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dihasilkan. Secara simultan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,693 ini menunjukkan bahwa 69,3% dari pengaruh pada variabel kinerja karyawan berasal dari budaya perusahaan, gaji, dan kesejahteraan karyawan, sedangkan 30,7% berasal dari faktor eksternal lain.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Gaji; Kesejahteraan Karyawan; Kinerja Karyawan; Penelitian Kausal.

1. LATAR BELAKANG

Dunia bisnis telah berubah dengan cepat sebagai akibat dari globalisasi modern. Globalisasi yang terjadi sekarang ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Kesuksesan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa baik pengelolaan organisasi beroperasi dalam bisnis. Sumber daya manusia harus mampu menjadi orang yang dapat diandalkan oleh manajer, pimpinan puncak dan karyawan. Untuk mencapai kinerja terbaik, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting. Karena kemajuan teknologi, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Ini berarti bahwa sumber daya internal organisasi harus mampu dalam menjalankan program-program dan strategi. Karena manusia merupakan salah satu komponen utama dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia dalam berbudaya organisasi merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menggerakkan seluruh kegiatan bisnis, yang didasarkan pada kemampuan dan kreatifitas individu tersebut sebagai syarat untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dibentuk melalui penerapan budaya organisasi yang terstruktur.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang membentuk cara mereka berpikir, bertindak, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga berperan sebagai panduan bagi perilaku individu dan kelompok dalam organisasi tersebut.

Menurut Luthans dalam (Hendra, 2020), budaya organisasi adalah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi dalam perusahaan yang positif, akan mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dan memiliki tingkat partisipasi yang lebih tinggi terhadap perilaku berorganisasi. Sedangkan menurut penelitian Kotter dan Heskett (Jeffrey et al., 2020) menjelaskan organisasi dengan budaya yang kuat cenderung menghasilkan karyawan yang berorientasi pada hasil tujuan kerja yang lebih baik. Karyawan juga dapat termotivasi untuk berkontribusi lebih dengan meningkatkan kinerja baik secara tim maupun individu. Dengan demikian sumber daya manusia yang organisatif dalam berbudaya dapat mendorong perusahaan untuk mencapai nilai dan target yang berorientasi pada hasil tujuan kinerja kerja perusahaan tersebut.

Di sisi lain, implementasi kinerja karyawan di BPBD Kabupaten Nganjuk dalam menghadapi tantangan terkait budaya organisasi yang mempengaruhi efektivitas operasionalnya. Salah satu permasalahan yang mencul adalah kurangnya koordinasi dan komunikasi internal antarbagian, yang berdampak langsung pada efisiensi penanganan bencana. Pola kerja yang masih birokratis dan kurang adaptif terhadap dinamika di lapangan menghambat respon yang cepat dan terkoordinasi dalam situasi darurat. Hal ini menyebabkan pengambilan keputusan menjadi lebih lambat dan organisasi kesulitan dalam memberikan layanan yang sigap dan tepat sasaran. Oleh karena itu, diperlukan perubahan dalam budaya kerja di BPBD Kab. Nganjuk untuk menciptakan sistem yang lebih terbuka, responsif, dan mendukung kolaborasi lintas unit dalam terciptanya kinerja karyawan yang akan mendapatkan gaji sesuai dengan pencapaian dari hasil kerja yang telah dikerjakannya.

Menurut Priyono dan Marnis (2008) Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Secara umum, gaji diartikan sebagai bentuk kompensasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks yang lebih luas, sistem penggajian yang baik dapat menjadi faktor penentu dalam menarik, mempertahankan, dan mengembangkan talenta berkualitas di dalam organisasi.

Hubungan antara gaji dan kinerja karyawan, tidak selalu linier. Hal ini diliat dari pencapaian karyawan dalam menjalankan program kerja yang diembankan oleh sebuah perusahaan. Hal ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tuahman Harahap et al., 2024) meskipun gaji yang tinggi dapat meningkatkan keinginan untuk bekerja, faktor lain seperti pengakuan dan peluang untuk berkembang juga sangat berpengaruh. Oleh karena itu, melihat bagaimana gaji berhubungan dengan budaya perusahaan dan kesejahteraan mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Nganjuk berperan sebagai lembaga utama dalam melindungi masyarakat dari beragam potensi ancaman bencana alam. Seiring dengan meningkatnya frekuensi kejadian bencana di wilayah ini, tantangan yang dihadapi oleh BPBD semakin kompleks dan memerlukan tingkat kesiap-siagaan yang tinggi. Namun, di balik komitmen yang tinggi dari para pegawai BPBD, terdapat isu mengenai kompensasi yang diterima, terutama bagi mereka yang bertugas di lapangan. Seringkali, meskipun terpapar pada risiko tinggi dan diharuskan bekerja dalam kondisi yang sangat

menantang, kompensasi yang mereka terima dianggap tidak sebanding dengan tingkat kesulitan dan beban kerja yang diemban. Seringkali, terdapat keterlambatan dalam pembayaran gaji yang dapat berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini menimbulkan kecemasan mengenai rendahnya motivasi kerja pegawai BPBD, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif terhadap efektivitas pelayanan dalam penanganan bencana. Keadaan ini sekaligus menjadi tantangan signifikan bagi pemerintah daerah untuk mempertahankan profesionalisme dan komitmen para pegawai dalam melaksanakan tugas mulia mereka. Oleh sebab itu, isu terkait gaji ini harus segera diresolusikan agar BPBD Kabupaten Nganjuk dapat beroperasi secara optimal dalam melindungi masyarakat dari ancaman bencana.

Kondisi fisik, mental, dan sosial yang disebut kesejahteraan karyawan memengaruhi kualitas hidup seseorang. Menurut Menurut Beni *et al.*, dalam (Rosanti & Marlius, 2023), kesejahteraan adalah gambaran dari kualitas hidup manusia, juga dikenal sebagai kualitas hidup manusia. Kualitas hidup manusia adalah ketika semua kebutuhan dasar manusia terpenuhi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rosanti & Marlius (2023), kesejahteraan yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja kerja. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih terlibat dan berinisiatif dalam pekerjaan mereka. Kesehatan dan kebahagiaan di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat stres dan kebahagiaan di tempat kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja.

Masalah kesejahteraan karyawan yang kerap muncul di lingkungan BPBD Kabupaten Nganjuk mencakup berbagai aspek yang bersifat sistemik dan berulang. Salah satu faktor yang paling signifikan adalah disparitas antara beban kerja dan kompensasi yang diterima, terutama dalam situasi bencana, di mana karyawan dituntut bekerja melebihi jam kerja reguler dengan tingkat risiko yang tinggi. Selain itu, ketidakmemadaan fasilitas kerja, termasuk alat pelindung diri dan transportasi operasional, juga menjadi keluhan umum. Tidak kalah penting, kurangnya dukungan psikososial pasca penanganan bencana turut menjadi perhatian, mengingat beban emosional yang harus dipikul oleh para petugas lapangan. Isu-isu tersebut tidak hanya memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan, tetapi juga berpotensi menghambat efektivitas respons terhadap bencana serta kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

Menurut Nurdin *et al.*, (2023) dalam buku Manajemen Kinerja Karyawan “Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilaksanakan pekerja tersebut demi memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan disiplin ilmu yang dipercayakan kepadanya”. Secara umum, kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh

organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya mencerminkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menunjukkan sejauh mana karyawan mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kinerja karyawan menjadi fokus utama bagi organisasi yang ingin tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Budaya perusahaan, gaji, dan kesejahteraan karyawan sangat berpengaruh pada kinerja. Budaya yang mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan program kesejahteraan, dan gaji yang kompetitif dalam lingkungan yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini juga terjadi di BPBD Kabupaten Nganjuk yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan yang berada di lingkungan pekerjaan yang hal ini diindikasikan terjadi dikarenakan faktor variabel budaya perusahaan, gaji, dan kesejahteraan karyawan yang dialami oleh karyawan-karyawan disana yang menyebabkan kinerja karyawan dianggap masih kurang optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas, jelas bahwa budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana hubungan antara ketiga faktor tersebut dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi tertentu. Hasilnya diharapkan dapat membantu manajemen membuat rencana yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan budaya organisasi.

Berdasarkan informasi diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaji Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BPBD Kab. Nganjuk”.

2. KAJIAN TEORITIS

Budaya Organisasi

Suwarto dan Koesharto dalam (Novitaningrum, 2022) mengemukakan bahwa “Secara umum, sebuah perusahaan atau organisasi terdiri dari banyak individu yang memiliki latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang berbeda”. Budaya organisasi dibentuk oleh jumlah orang dan cara mereka berinteraksi satu sama lain. Sederhananya, budaya organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan prinsip yang sama. Sedangkan Darmawan D. dalam (Lumningkewas et al., 2019) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna atau arti yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Indikator Budaya Organisasi

Berikut adalah sifat utama yang mencerminkan aspek-aspek budaya organisasi, menurut Robbins, S. dan Coulter, M. (2012): (1) Inovasi dan pengambilan risiko (2) Orientasi hasil (3) Orientasi pada orang (4) Orientasi tim

Gaji

Soemarso dalam (Hidayatullah, 2020) menyatakan dalam bukunya bahwa istilah gaji biasanya digunakan untuk membayar karyawan yang bertanggung jawab atas tugas-tugas administratif dan kepemimpinan. Tingkat gaji sering ditentukan secara bulanan atau tahunan. Upah biasanya digunakan untuk menggambarkan kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan yang melakukan tugas-tugas fisik yang berat. Upah biasanya dihitung secara harian berdasarkan jumlah pekerjaan yang dilakukan. Bisnis diwajibkan membayar upah minimum yang ditetapkan pemerintah. Sujarweni dalam (Napitupulu et al., 2022), menyatakan bahwa gaji adalah pembayaran bulanan untuk layanan yang diberikan oleh karyawan yang kepada perusahaan.

Indikator Gaji

Indikator Gaji menurut Simamora dalam (Noviyanti, 2020) menyebutkan: (1) Memenuhi kebutuhan minimal (2) Mengikat (3) Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja (4) Mempertimbangkan keadaan internal (5) Mempertimbangan keadaan eksternal

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Boxal dalam (Pratama & Yulianti, 2023) kesejahteraan karyawan adalah kualitas keseluruhan dari pengalaman dan efektivitas seseorang di tempat kerja yang ditandai oleh kualitas hidup, kapasitas, dan aktivitas. Sementara itu, Hasibuan dalam (Putri, 2022) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai kompensasi tambahan (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijakan. Memelihara dan meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental pekerja dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas mereka di tempat kerja.

Indikator Kesejahteraan Karyawan

Menurut Bockerman *et al* dalam (Noviyanti, 2020) ada delapan indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesejahteraan karyawan: (1) Kepuasan Kerja (2) Ketidakpastian (3) Kecelakaan Kerja (4) Risiko (5) Tidak Ada Promosi (6) Tidak Ada Suara (7) Diskriminasi (8) Intensitas Kerja

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini di BPBD Kab. Nganjuk yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 280, Mangundikaran, Kecamatan Nganjuk, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur 64412. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPBD Kab. Nganjuk. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probabilitas. Setiap komponen atau anggota dari populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel ketika pengambilan sampel non-probabilitas digunakan (Sugiyono, 2017). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	Kriteria R-Tabel	Sig	Keterangan	
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,558	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.2	0,530	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.3	0,560	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.4	0,616	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.5	0,493	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.6	0,485	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.7	0,558	>0,2787	0,000	Valid	
	X1.8	0,566	>0,2787	0,000	Valid	
	Gaji (X2)	X2.1	0,627	>0,2787	0,000	Valid
		X2.2	0,637	>0,2787	0,000	Valid
X2.3		0,620	>0,2787	0,000	Valid	
X2.4		0,643	>0,2787	0,000	Valid	
X2.5		0,739	>0,2787	0,000	Valid	
X2.6		0,547	>0,2787	0,000	Valid	
X2.7		0,591	>0,2787	0,000	Valid	
X2.8		0,570	>0,2787	0,000	Valid	
X2.9		0,609	>0,2787	0,000	Valid	
X2.10		0,545	>0,2787	0,000	Valid	
Kesejahteraan Karyawan (X3)	X3.1	0,590	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.2	0,571	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.3	0,512	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.4	0,558	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.5	0,570	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.6	0,546	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.7	0,517	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.8	0,529	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.9	0,536	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.10	0,520	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.11	0,494	>0,2787	0,000	Valid	
	X3.12	0,502	>0,2787	0,000	Valid	

	X3.13	0,523	>0,2787	0,000	Valid
	X3.14	0,531	>0,2787	0,000	Valid
	X3.15	0,512	>0,2787	0,000	Valid
	X3.16	0,602	>0,2787	0,000	Valid
Kinerja	Y.1	0,519	>0,2787	0,000	Valid
Karyawan	Y.2	0,543	>0,2787	0,000	Valid
(Y)	Y.3	0,545	>0,2787	0,000	Valid
	Y.4	0,602	>0,2787	0,000	Valid
	Y.5	0,683	>0,2787	0,000	Valid
	Y.6	0,613	>0,2787	0,000	Valid
	Y.7	0,503	>0,2787	0,000	Valid
	Y.8	0,595	>0,2787	0,000	Valid
	Y.9	0,512	>0,2787	0,000	Valid
	Y.10	0,561	>0,2787	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dari r Tabel diperoleh sampel $(N) = 50 - 2 = 48$ dapat diketahui untuk semua indikator setiap variabel nilai r hitung lebih besar dibanding r tabel sebesar $> 0,2787$ dengan nilai signifikan lebih kecil dibanding 0,05 ($0,000 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dari keempat variabel Budaya Organisasi, Gaji, Kesejahteraan Karyawan, dan Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Standart Reliabilitas	croncath alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,60	0,661	Reliabel
Gaji (X2)	0,60	0,809	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,60	0,836	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,767	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan variabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan peneliti reliabel terlihat dari nilai *cronbatch alpha* dari masing-masing variabel lebih dari 0,60.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp.Sig. (2-Tailed)	Ketentuan	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,200	Berada di atas nilai signifikan	Normal
Gaji (X2)			Normal
Kesejahteraan Karyawan (X3)			Normal
Kinerja Karyawan (Y)		sebesar 0,05	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel di atas, maka bisa diketahui bahwa nilai signifikan kolmogorov-smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

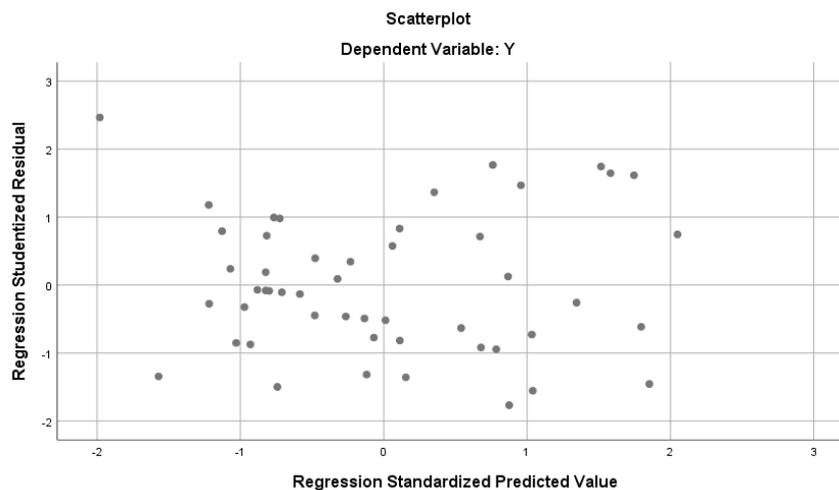
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1)	0,915	1,093	Bebas Multikolinearitas
Gaji (X2)	0,674	1,483	Bebas Multikolinearitas
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,699	1,431	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance pada budaya organisasi sebesar 0,915, gaji sebesar 0,674, dan kesejahteraan karyawan sebesar 0,699. Selain itu, dapat dilihat berdasarkan nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,093, gaji sebesar 1,483, dan kesejahteraan karyawan sebesar 1,431 yang nilainya lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.



Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil gambar *scatterplot* di atas, data (titik-titik) tersebar secara acak baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas.

Variabel	Deviation from Linearity	Nilai Sig	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,115	0,05	Telah terjadi linieritas
Gaji (X2)	0,119	0,05	Telah terjadi linieritas
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,187	0,05	Telah terjadi linieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil di atas bahwa ketiga variabel diatas mempunyai nilai deviation from linearity lebih besar dari 0,05 yaitu budaya organisasi 0,115, gaji sebesar 0,119, dan kesejahteraan karyawan 0,187 yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut bersifat linier.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig
	B	Std. Error		
Constant	-25,649	7,461	-3,438	0,001
Budaya Organisasi (X1)	0,646	0,153	4,212	0,000
Gaji (X2)	0,718	0,137	5,231	0,000
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,360	0,175	2,059	0,045

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengelolaan data yang terlihat pada tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -25,649 + 0,646 X_1 + 0,718 X_2 + 0,316 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan: (1) Nilai konstanta sebesar -25,649 artinya apabila budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan adalah 0, maka kinerja pegawai kantor desa nilainya sebesar -25,649. (2) Koefisien regresi budaya organisasi (X1) sebesar 0,646 artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,646 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan yang searah antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi gaji (X2) sebesar 0,718 artinya apabila gaji ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,718 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan yang searah antara gaji dengan kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi kesejahteraan karyawan (X3) sebesar 0,316 artinya apabila gaji ditingkatkan 1 satuan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,316 satuan. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan yang searah antara gaji dengan kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Uji F	Hasil Sig.	Keterangan
	0,000	H _a : Diterima H ₀ : Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Dengan hasil uji F signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ yang berarti bahwa H_a: diterima dan H₀: ditolak.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,832	0,693	0,673	1,131

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,693 menunjukkan bahwa 69,3% variabel kinerja karyawan berasal dari obudaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan. Sisanya 30,7% berasal dari faktor lain.

Uji t

Tabel 9. Uji t atau Uji Siimultan.

Variabel	Hasil Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,000	H _a : Diterima H ₀ : Ditolak
Gaji (X2)	0,000	H _a : Diterima H ₀ : Ditolak
Kesejahteraan Karyawan (X3)	0,045	H _a : Diterima H ₀ : Ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel yang tertera diatas mempunyai beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut : (1) Hasil perhitungan uji parsial variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a: diterima dan H₀: ditolak, atau variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Hasil perhitungan uji parsial variabel Gaji (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a: diterima dan H₀: ditolak, atau variabel gaji mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Hasil perhitungan uji parsial variabel Kesejahteraan Karyawan (X3) diperoleh nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ yang artinya H_a: diterima dan

H_0 : ditolak, atau variabel kesejahteraan karyawan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan pada BPBD Kabupaten Nganjuk, diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, variabel budaya organisasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kedua, variabel gaji (X2) juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Artinya, gaji yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, variabel kesejahteraan karyawan (X3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,045 ($< 0,05$), yang menunjukkan bahwa kesejahteraan baik secara fisik maupun psikologis dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Keempat, secara simultan ketiga variabel, yaitu budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ketiganya saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Saran

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Nganjuk, penting bagi pihak manajemen untuk memperhatikan tiga aspek utama, yaitu budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, BPBD perlu membangun budaya kerja yang lebih adaptif dan kolaboratif. Budaya organisasi yang terbuka, komunikatif, dan mendukung kerja tim dapat mendorong koordinasi yang lebih efektif, terutama dalam penanganan bencana yang membutuhkan respons cepat. Selain itu, sistem penggajian yang ada perlu dievaluasi secara berkala. Ketimpangan antara beban kerja dan kompensasi, terutama bagi petugas lapangan yang menghadapi risiko tinggi, dapat menurunkan motivasi dan loyalitas. Gaji yang layak, adil, dan berbasis kinerja dapat menjadi insentif penting dalam menjaga semangat kerja karyawan.

Tidak kalah penting, perhatian terhadap kesejahteraan karyawan harus ditingkatkan secara komprehensif. Kesejahteraan tidak hanya mencakup aspek finansial, tetapi juga menyangkut kondisi kerja yang aman, dukungan psikologis, dan pemenuhan kebutuhan dasar pegawai. Fasilitas kerja yang memadai seperti alat pelindung diri, sarana transportasi, serta akses terhadap layanan kesehatan mental perlu dipastikan keberadaannya. Pegawai yang merasa diperhatikan secara fisik dan mental cenderung memiliki tingkat produktivitas dan loyalitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, program kesejahteraan harus dirancang tidak hanya sebagai bentuk kepedulian, tetapi juga sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi. Dengan mengelola budaya organisasi secara positif, menyediakan sistem gaji yang adil, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, BPBD Kabupaten Nganjuk akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, responsif, dan efektif dalam menjalankan tugas kemanusiaannya.

DAFTAR REFERENSI

- Hendra, H. (2020). Pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayatullah, R. (2020). Pengaruh gaji dan upah pada PT Dunkinco Cipta Rasa. *Jurnal Ekonomi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya*.
- Jeffrey, I., Hermawan, A., Hubies, M., & Dhojar, S. (2020). Pengaruh kecocokan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja individu: Studi kasus PT XYZ.
- Lumningkewas, G. D. F., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan Bank Sulut-Go Kantor Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 7(6), 3269–3278. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/24209>
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Napitupulu, F. H., Pontoh, W., Pinatik, S., Ratulangi, U. S., & Bahu, J. K. (2022). Analisis sistem akuntansi penggajian, pengupahan, dan imbal jasa: Studi kasus pada PT Umbul Mas Wisesa Labuhan Batu Selatan. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 5(2), 737–744.
- Novitaningrum, R. (2022). Analisis budaya organisasi pada Divisi TRD Yogya Group. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 6681(3), 644–652. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i3.328>
- Noviyanti, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi, gaji, dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan PT Aman World Logistics.

- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen kinerja karyawan*. Makassar: Mitra Ilmu.
- Pratama, Y. W. O., & Yulianti, E. (2023). Pengaruh kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui moderasi kepemimpinan transformasional dan mediasi kreativitas karyawan Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Jawa Timur–Bali. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 638. <https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31439>
- Putri, D. M. (2022). Pengaruh program kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan pada PT Citra Riau Sarana I di Desa Bumi Mulya Kecamatan Logas Tanah Darat Kabupaten Kuantan Singingi. *Juhan Perak*, 3(2), 1–12.
- Robbins, P. S., & Coulter, M. (2012). *Manajemen* (B. Sabran & W. Hardani, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Rosanti, I. A., & Marlius, D. (2023). Pengaruh sistem kerja, kompensasi dan kesejahteraan terhadap kinerja tenaga outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 152–168. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656>
- Sugiyono. (2017). *Metodologi penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tuahman Harahap, S. A., Okto, E., & Damanik, P. (2024). Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja. *Jurnal Riset dan Kajian Strategi Manajemen*, 6(1), 32–41. <https://doi.org/10.36985/rrks5m29>