



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitaspbosowa.ac.id/index.php/jbm>



PENGARUH KEPEMIMPINAN AGILITY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG PALU

The Effect of Agility Leadership and Organizational Culture on Job Satisfaction at the BPJS Ketenagakerjaan Office Branch of Palu

Ramli^{1*}, Yusuf Saleh², Muhlis Ruslan³

¹Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: ramli.saso@gmail.com

Diterima: 22 Agustus 2024/Disetujui: 30 Desember 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan agility terhadap agilitas organisasi, budaya organisasi terhadap agilitas organisasi, kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 53 orang pegawai, teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi, dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil temuan di lapangan bahwa kepemimpinan agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, kepemimpinan agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, agilitas organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, agilitas organisasi dapat memediasi pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja dan agilitas organisasi dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

Kata Kunci: Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi, Agilitas Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of agility leadership on organizational agility, organizational culture on organizational agility, agility leadership on job satisfaction, organizational culture on job satisfaction, organizational agility on job satisfaction, the influence of agility leadership on job satisfaction through organizational agility and the influence of organizational culture on job satisfaction through organizational agility at the BPJS Ketenagakerjaan Office Branch of Palu. Quantitative research approach with a sample of 53 employees, data collection techniques through observation, questionnaires and documentation, with data analysis techniques using path analysis. The findings in the field are that agility leadership has a positive and significant effect on organizational agility, organizational culture has a positive and significant effect on organizational agility, agility leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational agility has a positive and significant effect on job satisfaction, organizational agility can mediate the effect of agility leadership on job satisfaction and organizational agility can mediate the effect of organizational culture on job satisfaction at the BPJS Ketenagakerjaan Office Branch of Palu.

Keywords: Agility Leadership, Organizational Culture, Organizational Agility, Job Satisfaction



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dan inovasi yang pesat seperti saat ini, maka setiap organisasi atau perusahaan bisnis, agar dapat tetap eksis dan bertahan di era VUCA (volatilitas, uncertainty, complexity, ambiguity) ini adalah perusahaan atau organisasi yang mampu menghadapi segala perubahan, intensitas persaingan yang tinggi, serta lingkungan yang dinamis dalam menghadapi perubahan yang berkelanjutan dan kompleks. Ada sejumlah tantangan di lingkungan eksternal bagi perusahaan akibat globalisasi, perubahan permintaan pelanggan, dan inovasi teknologi. Perubahan lingkungan yang kontinyu dan tidak berpola menyebabkan agilitas organisasi bersifat dinamis, harus mengikuti lingkungan bisnis yang merupakan proses yang terus berjalan, merupakan suatu konsekuensinya, organisasi akan memiliki agilitas yang “tepat” apabila setiap anggota organisasi memiliki pedoman perilaku untuk selalu menjadi agile.

Perusahaan atau pegawai harus lincah atau agility, saat dimana kompetisi semakin ketat, dan perubahan semakin cepat membuat setiap organisasi termasuk orang yang bekerja di dalamnya, harus mampu beradaptasi dengan baik pada perubahan yang terjadi. Secara umum, terdapat organisasi dan pegawai yang cepat menerima dan beradaptasi terhadap perubahan, ada juga yang lambat dalam menerima perubahan (Mangundjaya, 2018), dan apabila pegawai dapat cepat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi maka dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan agility dan budaya organisasi merupakan faktor penting dalam membangun agilitas organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja adaptif. Namun, penelitian terkait hubungan antara variabel-variabel tersebut masih terbatas pada konteks organisasi tertentu. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu untuk memberikan kontribusi empiris yang lebih luas.

Setiap pegawai yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat bekerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Setiana (2019:143) kepuasan adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi secara cepat maupun perlahan (Priansa, 2021:291).

Agilitas organisasi merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja terutama dalam hubungannya dengan rekan kerja/tim kerja, dimana agilitas adalah organisasi yang memiliki kemampuan dalam merespons tuntutan perubahan dan tantangan yang dihadapi, serta mudah beradaptasi dengan cepat atas adanya perubahan keadaan. Menurut Jaelani (2021) agilitas organisasi sebagai sebuah kemampuan respons perusahaan, hal ini memungkinkan perilaku yang lebih efisien dalam lingkungan yang sangat mudah berubah dan

permasalahan kompleks di dalamnya. Kondisi ini memerlukan reaksi cepat terhadap perubahan dan kemampuan perusahaan untuk mengantisipasi dan menangkap peluang, terutama melalui inovasi dan pembelajaran yang menggambarkan sikap positif atau negatif dari pencapaian dalam pekerjaannya. Penelitian Gultom (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja, dimana agilitas organisasi merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja terutama dalam hubungannya dengan rekan kerja/tim kerja.

Untuk terwujudnya agilitas organisasi sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, maka salah satu hal yang dibutuhkan adalah kepemimpinan agility, kepemimpinan agility merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi agilitas organisasi. Kepemimpinan agility menurut Krismanto et al., (2022) adalah gaya kepemimpinan gesit dan cepat serta fleksibel, dan mampu menavigasi organisasi lebih adaptif, produktif, dan unggul dalam segala situasi. Organizational Agility terbentuk dari sekumpulan tim yang berorientasi pada nilai-nilai manusia organisasi yang menunjukkan proses pembelajaran dan pengambilan keputusan dengan cepat, memanfaatkan teknologi dan berbasis pada komitmen tujuan bersama untuk menciptakan nilai bagi stakeholders. Pemimpin yang agile dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dan merespon perubahan dengan cepat dan efektif. Riset yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2023) menemukan bahwa kepemimpinan agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi. Artinya bahwa apabila semakin baik kepemimpinan agility, maka akan meningkatkan agilitas organisasi. Begitu pula dengan riset yang dilakukan Sugiharto et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan agility mempunyai pengaruh signifikan terhadap agilitas organisasi.

Selain itu dengan adanya kepemimpinan agility maka dapat dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, sebagaimana dikemukakan Ni'Am et al., (2021) bahwa kepemimpinan agility adalah kepemimpinan yang mudah dalam berkomunikasi, terbuka dan suka mendengarkan bawahannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti bahwa dengan kepuasan akan kemandirian dalam bekerja, pencapaian kerja yang terdeteksi, kesesuaian kerja, dan umpan balik. Riset yang dilakukan Hariyati et al., (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan tangkas dinilai sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dimana ketika adanya peningkatan pada gaya kepemimpinan tangkas maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Kemudian budaya organisasi merupakan pondasi dasar untuk membangun agilitas organisasi. Sebab, budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek organisasi, akan memberdayakan organisasi berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai bersama, termasuk agilitas, hal ini sesuai dengan pendapat Chairunnisa (2023) bahwa budaya organisasi merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mengantisipasi dan beradaptasi pada perubahan lingkungan dan dan menjaga kinerja jangka panjang organisasi. Agilitas organisasi merupakan kemampuan perusahaan untuk merespon ketidakpastian dengan melakukan penyesuaian pada target yang ditetapkan oleh organisasi. Budaya organisasi memiliki

pengaruh besar terhadap agilitas organisasi karena dapat mencerminkan bagaimana organisasi melakukan umpan balik, respon organisasi dan tingkatan risiko yang dapat diambil oleh organisasi. Riset yang dilakukan Sancoyo et al., (2023), Sugiharto et al., (2022) dan Hidayat et al., (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, dengan kata lain apabila budaya organisasi meningkat maka akan terjadi peningkatan tingkat agilitas organisasi.

Begitu pula bahwa tercapainya agilitas organisasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, dimana menurut Pranitasari dan Saputri (2020) budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan/ pekerjaannya Hal ini berarti bahwa budaya organisasi dalam suatu perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan, maka akan terwujud kepuasan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar para pegawai, jika setiap pegawai sudah merasa puas maupun senang untuk bekerja, maka dalam menjalankan tugasnya masing-masing akan menciptakan kinerja yang profesional yang dapat diandalkan oleh perusahaan baik secara individu maupun secara tim. Riset yang dilakukan Nofitasari dan Prasetyo (2021), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka pegawai akan mematuhi atau menerapkan nilai-nilai yang ada di organisasi dan akan timbul rasa kepuasan secara individu dalam bekerja.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan agility terhadap agilitas organisasi, budaya organisasi terhadap agilitas organisasi, kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja, pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

2. METODE

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel independen (kepemimpinan agility dan budaya organisasi), variabel mediasi (agilitas organisasi), dan variabel dependen (kepuasan kerja). Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sedangkan penelitian ini menggunakan rumusan masalah asosiatif yaitu suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Dimana penelitian ini untuk

mengetahui hubungan antara variabel kepemimpinan agility, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui Agilitas Organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu berlokasi di Jalan Towua No. 51 Totura Palu. Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja BPJS Ketenagakerjaan cabang Palu yang berjumlah 53 orang pegawai. Untuk menentukan jumlah sampel maka peneliti mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yakni sebanyak 53 responden. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan sampel jenuh, dimana menurut Sugiyono (2019 : 139). Penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun dengan sifat tertutup dan reponden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan sebagai jawaban yang menurutnya dianggap benar. Kuesioner ini kemudian akan dibagikan ke reponden penelitian berupa beberapa butir pertanyaan yang akan diisi berdasarkan kategori yang telah disediakan.

Penelitian ini menggunakan dua sumber yaitu data primer dan data sekunder yakni 1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuesioner, 2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara mempelajari literature-literatur serta sumber lain yang berhubungan dan relevan dengan masalah dan topik yang sedang diteliti. Sedangkan sumber data dalam penelitian adalah objek yang diminta keterangan atau informasi mengenai hal-hal yang dibutuhkan dalam penelitian. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data tersebut disebut dengan responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik pertanyaan tertulis atau lisan. Sumber data yang digunakan adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kepemimpinan agility dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu, maka diperoleh temuan-temuan penelitian yang dapat dibahas lebih lanjut berikut ini.

1) Pengaruh kepemimpinan agility terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis pertama mengenai pengaruh kepemimpinan *agility* terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu maka diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan memberikan arah positif signifikan terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Artinya semakin baik gaya

kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan maka akan agilitas atau respon terhadap perubahan dan tantangan yang dihadapi akan semakin tinggi, sebagaimana diungkapkan oleh Krismanto *et al.*, (2022) bahwa gaya kepemimpinan gesit dan cepat serta fleksibel, dan mampu menavigasi organisasi lebih adaptif, produktif, dan unggul dalam segala situasi. *Organizational Agility* terbentuk dari sekumpulan tim yang berorientasi pada nilai-nilai manusia organisasi yang menunjukkan proses pembelajaran dan pengambilan keputusan dengan cepat, memanfaatkan teknologi dan berbasis pada komitmen tujuan bersama untuk menciptakan nilai bagi *stakeholders*. Pemimpin yang agile dapat membantu organisasi untuk beradaptasi dan merespon perubahan dengan cepat dan efektif. Selain itu didukung dengan riset yang dilakukan oleh Hidayat *et al.*, (2023) menemukan bahwa kepemimpinan agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi. Kemudian Sugiharto *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan agility mempunyai pengaruh signifikan terhadap agilitas organisasi. Ini berarti bahwa apabila semakin baik kepemimpinan *agility*, maka akan meningkatkan agilitas organisasi.

Hasil temuan penelitian di lapangan mengenai kepemimpinan agilitas, dengan merujuk pada dimensi cepat beradaptasi maka sebagian besar karyawan memberikan tanggapan sangat baik, karena selama ini pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu bahwa pimpinan cepat beradaptasi dengan pegawai sehingga dapat menghadapi perubahan. Tanggapan untuk dimensi inovasi tinggi, sebagian besar karyawan memberikan tanggapan sangat baik, karena pimpinan memiliki inovasi yang tinggi sehingga dapat menemukan hal baru yang bisa dikembangkan untuk kemajuan yang ingin dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu maka diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi yang melekat pada diri masing-masing karyawan maka akan memberikan pengaruh terhadap agilitas organisasi. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Chairunnisa (2023) bahwa budaya organisasi merupakan alat yang digunakan organisasi untuk mengantisipasi dan beradaptasi pada perubahan lingkungan dan menjaga kinerja jangka panjang organisasi. Budaya organisasi memiliki pengaruh besar terhadap agilitas organisasi karena dapat mencerminkan bagaimana organisasi melakukan umpan balik, respon organisasi dan tingkatan risiko yang dapat diambil oleh organisasi. Kemudian didukung dengan riset yang dilakukan oleh Sancoyo *et al.*, (2023) membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, yang berarti bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka akan terjadi

peningkatan tingkat agilitas organisasi.

Hasil temuan penelitian di lapangan membuktikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi agilitas organisasi, hal ini dapat dilihat dari dimensi pelaksanaan, karyawan memberikan tanggapan sudah terlaksana dengan sangat baik karena setiap karyawan selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Dimensi pelaksanaan nilai-nilai, dimana karyawan memberikan tanggapan sangat baik, karena setiap karyawan sudah dapat membedakan hal yang baik dan dan buruk dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

3) Pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis ketiga mengenai pengaruh kepemimpinan *agility* terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap[kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Ini menjelaskan bahwa semakin tinggi penerapan implementasi kepemimpinan *agility* yang diterapkan oleh pimpinan dalam organisasi maka akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Ni'Am *et al.*, (2021) bahwa kepemimpinan *agility* adalah kepemimpinan yang mudah dalam berkomunikasi, terbuka dan suka mendengarkan bawahannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti bahwa dengan kepuasan akan kemandirian dalam bekerja, pencapaian kerja yang terdeteksi, kesesuaian kerja, dan umpan balik. Selain itu dibuktikan riset yang dilakukan Hariyati *et al.*, (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan *agility* terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa gaya kepemimpinan tangkas dinilai sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dimana ketika adanya peningkatan pada gaya kepemimpinan tangkas maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan penelitian bahwa kepemimpinan *agility* yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu adalah pimpinan harus memiliki mental yang kuat sehingga tidak mudah menyerah dan mampu bangkit di situasi yang sulit sekalipun. Ini menggambarkan bahwa seorang pemimpin harus senantiasa waspada dalam mengamati kondisi persaingan untuk bisa mendeteksi ancaman, tantangan, dan peluang yang ambigu dihadapan bisnis BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Pemimpin harus selalu mengasah kemampuan untuk mengantisipasi dan mencari tanda-tanda perubahan yang tiba-tiba akan terjadi di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu dan sekaligus mencari solusi dari permasalahan yang timbul.

4) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis keempat mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Dimana semakin tinggi penerapan atau semakin baik budaya

organisasi yang dianut oleh setiap karyawan maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Pranitasari dan Saputri (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari psikologis, keadaan fisiologis dan lingkungan, yang menyebabkan seseorang jujur, puas dengan pekerjaannya. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga terwujud kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kemudian riset yang dilakukan Nofitasari dan Prasetyo (2021), budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, maka pegawai akan mematuhi atau menerapkan nilai-nilai yang ada di organisasi dan akan timbul rasa kepuasan secara individu dalam bekerja.

Dari hasil asil penelitian yang dilakukan maka diperoleh temuan penelitian bahwa penerapan budaya organisasi yang paling mempengaruhi adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu adalah karyawan selalu menjunjung tinggi norma-norma yang berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Seorang karyawan yang dapat menjunjung tinggi nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku maka akan tampak pada perilaku kerja atau sikap karyawan dalam sehari-hari bekerja. Begitu pula bahwa karyawan dapat membedakan hal yang baik dan buruk dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dimana dengan penerapan budaya organisasi yang baik maka seorang karyawan dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja.

5) Pengaruh agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis kelima mengenai pengaruh agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu maka diperoleh hasil penelitian bahwa agilitas organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi agilitas yang dimiliki oleh organisasi maka akan menjadi faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebagaimana diungkapkan oleh Jaelani (2021) Agilitas organisasi dapat dipahami sebagai sebuah kemampuan respons perusahaan, hal ini memungkinkan perilaku yang lebih efisien dalam lingkungan yang sangat mudah berubah dan permasalahan kompleks di dalamnya. Kondisi ini memerlukan reaksi cepat terhadap perubahan dan kemampuan perusahaan untuk mengantisipasi dan menangkap peluang, terutama melalui inovasi dan pembelajaran sehingga memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja. Riset yang dilakukan oleh Gultom (2022) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan agilitas organisasi terhadap kepuasan kerja, dimana agilitas organisasi merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja terutama dalam hubungannya dengan rekan kerja/tim kerja.

Hasil temuan penelitian di lapangan membuktikan bahwa agilitas organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari dimensi responsiveness (daya tanggap), karyawan memberikan tanggapan sangat baik karena setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menanggapi perubahan dengan cepat. Untuk dimensi competency (Kompetensi), sebagian besar karyawan memberikan tanggapan sangat baik, karena BPJS Ketenagakerjaan memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kompetensi bagi pegawai sehingga dapat bekerja dengan efektif, hal ini perlu diperhatikan karena dengan adanya pelatihan-pelatihan atau workshop maka akan memberikan kompetensi melalui pengetahuan dan kemampuan bagi karyawan dalam bekerja.

6) Pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis keenam mengenai pengaruh kepemimpinan agility terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu maka diperoleh hasil penelitian bahwa kepemimpinan agility memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan agilitas maka akan mempengaruhi agilitas yang terjadi pada organisasi sehingga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

Umer *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan agility merupakan kepemimpinan yang mampu menavigasi organisasi lebih adaptif, produktif, dan unggul dalam segala situasi. Kepemimpinan agility memiliki dampak terhadap agilitas organisasi, yaitu kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan merespon perubahan dengan cepat dan efektif. Agilitas organisasi juga dapat berdampak terhadap kepuasan kerja. Ketika pegawai memiliki peluang untuk belajar, berkolaborasi, dan sukses, mereka lebih mungkin untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka.

Hasil riset Sugiharto *et al.*, (2022) bahwa kepemimpinan agility berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi. Pemimpin yang agilitas akan dapat membawa perubahan dalam perusahaan, sehingga memberikan manfaat yang besar bagi keberlanjutan perusahaan. Kemudian penelitian Gultom (2022) menyatakan bahwa agilitas organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Agilitas organisasi merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja terutama dalam hubungannya dengan rekan kerja/tim kerja.

7) Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu

Pengujian hipotesis ketujuh mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui agilitas

organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu maka diperoleh hasil penelitian bahwa budaya organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Hal ini dapat dijelaskan bahwa apabila budaya organisasi yang dianut oleh masing-masing karyawan terlaksana dengan baik maka akan mempengaruhi agilitas organisasi dan berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu.

Raharso (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan pondasi dasar untuk membangun agilitas organisasi. Sebab, budaya organisasi mempengaruhi seluruh aspek organisasi, akan memberdayakan organisasi berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai bersama, termasuk agilitas. Ketika lingkungan bisnis berubah dengan sangat cepat, maka organisasi juga perlu membenahi diri dengan menjadi lebih lincah dalam menghadapi tantangan tersebut. Alternatif menjadi organisasi yang lebih lincah (*agilitas*) diantisipasi oleh budaya organisasi, sehingga memberikan dampak terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil riset Sugiharto *et al.*, (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi. Budaya organisasi dalam perusahaan menjadi sumber energi dalam membangun agilitas organisasi. Keberhasilan dalam upaya mewujudkan agilitas organisasi membutuhkan adanya perubahan yang berbasis pada budaya dan nilai organisasi. Riset Vebrianis *et al.*, (2021) menunjukkan pengaruh budaya organisasi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ketika Budaya Organisasi yang diterapkan positif oleh organisasi bisa membawa efek positif pada kepuasan kerja para pegawainya.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan agility memberikan arah positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, budaya organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap agilitas organisasi, kepemimpinan agility memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, budaya organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, agilitas organisasi memberikan arah positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kepemimpinan agility dan budaya organisasi secara langsung memengaruhi agilitas organisasi dan kepuasan kerja. Agilitas organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan agility, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Kepemimpinan agility memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi, budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui agilitas organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu. Disarankan kepada pimpinan agar BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palu dalam melakukan penempatan kerja dengan melihat latar belakang

pendidikan karyawan, hal ini dimaksudkan agar jabatan yang diduduki sekarang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang karyawan miliki, sehingga adanya kesesuaian tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, disarankan pula agar BPJS Ketenagakerjaan untuk selalu menyelenggarakan pelatihan-pelatihan atau workshop terkait dengan bidang kerja saat ini, sehingga dengan adanya agilitas yang terjadi pada organisasi maka karyawan sudah dapat mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, N. M. (2023). Implementasi Kepemimpinan, Budaya, dan Networking Dalam Mendeteksi Startup Performance Melalui Organizational Agility. *Journal of Applied Business and Economic (JABE)*, 9(3), 353–372.
- Gultom, M. (2022). Agilitas Organisasi: Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Tenaga Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Pasien Covid-19. *Jurnal Doktor Manajemen*, 5(1), 64–78.
- Hariyati, Kalsum, U., & Supriadin, N. (2023). Pengaruh Job Deskripsi Dan Agile Leadership Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Poma Jurnal: Publish of Management*, 1(1), 193–207.
- Hidayat, R., Ramly, M., & Mas'ud, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Arco Samudra Perkasa Balikpapan. *Journal of Accounting Finance (JAF)*, 4(1), 145–158.
- I., G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (edisi kese). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jaelani, D. (2021). Pengaruh Organizational Agility Perusahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Papatung*, 4(3), 1–9.
- Krismanto, J., Daud, A., & Said, M. (2022). Pengaruh Manajemen Perubahan Kapabilitas Dinamik Dan Agilitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The Manusagre*, 2(1), 286–298.
- Mangundjaya, W. L. (2018). *Penelitian mengenai kelincahan organisasi (organizational agility)*. Depok, Indonesia.
- Ni'Am, M. M., Maharani, A., & Fauzi, A. (2021). Dinamika Gaya Kepemimpinan Tangkas, Motivasi, Kinerja dan Kepuasan Kerja di Perusahaan Perkebunan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(3), 14–22.
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Pranitasari, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja

- Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11(1), 46–61.
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Raharso, S. (2018). Membangun Agilitas Organisasi Melalui Budaya Organisasi Dan Berbagi Pengetahuan. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 12(2), 139–152.
- Sancoyo, N., Putriana, L., & Wicaksana, S. A. (2023). Analisa Pengaruh Organizational Structure, Dynamic Capabilities dan Corporate Culture terhadap Organization Agility Tim Produk BRImo dalam rangka terciptanya Sustainable Competitive Advantages PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(3), 1754–1771.
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: *Manggu Makmur Tanjung Lestari*.
- Sugiharto, U. A., Semmaila, B., & Arfah, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Agility, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Agilitas Organisasi Pada PT. Shield On Services Tbk. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(2), 108–130.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Umer, M., Nazir, T., Muhammad, N., Maqsoom, A., Nawab, S., Fatima, S., Shafi, K., & Butt, F. S. (2021). Impact of agile management on project performance: Evidence from I.T sector of Pakistan. *PLoS ONE*, 16(4), 1–24.
- Vebrianis, S., Agussalim, M., & Haryati, R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bumi Sarimas Indonesia Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Matua*, 3(3), 539–548.