

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu aset terpenting yang dimiliki suatu lembaga adalah pegawai dalam organisasi. Sehingga dalam menjalankan fungsi *human resources management*, pengelolaan karyawan harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan perusahaan di masa depan, agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan secara maksimal. Organisasi yang baik akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai, selaras dengan *output* yang dicapai organisasi. Pegawai yang baik dapat diindikasikan melalui kinerja dan *output* yang dihasilkan.

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuannya salah satunya ditentukan oleh usaha pegawai memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab. Oleh sebab itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur pemerintahan yang handal dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*

(prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Sagita et al., 2018).

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya didalam pencapaian tujuan perusahaannya yakni Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Didalam usaha pencapaian tujuannya tersebut BPJS Ketenagakerjaan harus terus mengelola manajemennya secara terorganisir tanpa harus menghilangkan fungsinya sebagai Badan Milik Negara (Bey dan Dewi, 2018). Adapun permasalahan yang terjadi pada BPJS Ketenagakerjaan terdapat pada laporan tahunan yang menunjukkan penurunan laba komprehensif yang disajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan (Rp Miliar)

Keterangan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Pendapatan Usaha	3.460	3.120	3.070	3.640
Beban Usaha	2.543	2.320	2.530	2.740
Penghasilan Sebelum Pajak	917	800	540	900
Beban Pajak Penghasilan	1.7	2.02	2.40	3.89

Keterangan	Tahun			
	2016	2017	2018	2019
Laba Bersih Tahun Berjalan	916.3	798.98	537.6	896.11

Sumber : Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan tahun 2016-2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat menurunnya laba BPJS ketenagakerjaan dari tahun ketahunnya, Hal ini menjadi masalah untuk setiap cabang BPJS ketenagakerjaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya untuk perbaikan pelayanan secara berkelanjutan. Penulis berpendapat bahwa kinerja BPJS Ketenagakerjaan baik itu pusat maupun cabang belum optimal. Selain dari pada itu, Sebuah penelitian menjelaskan bagaimana kinerja dengan metode pra survey pada BPJS Ketenagakerjaan di Sumatera Barat (Syahrul & Sari, 2016), yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2 Kinerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Memiliki kemampuan yang tinggi dalam melaksanakan tugas	18	90	2	10
2	Mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan	15	75	5	25
3	Menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang ditentukan	11	55	9	45
4	Mementingkan urusan pekerjaan	8	40	12	60
5	Menyimpan file sesuai dengan tanggal dokumentasi	16	80	4	20
6	Penghargaan diberikan kepada karyawan mencapai target perusahaan	19	95	1	5
7	Menyelesaikan tugas dengan tepat	6	30	14	70
8	Menyukai pekerjaan yang menuntut pemikiran dan tantangan	6	30	14	70
9	Motto hidup “ hari ini lebih baik dari hari kemarin”	20	100	0	0
10	Mencari alternatif terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	15	75	5	25
11	Tidak ada bahan pekerjaan yang terbuang percuma	4	20	16	80
12	Memerlukan waktu yang lama dalam memahami pekerjaan baru	10	50	10	50
13	Sulit menemukan gagasan baru untuk kemajuan perusahaan	18	90	2	10
14	Kesanggupan diberi tambahan pekerjaan diluar jam kerja	6	30	14	70

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
15	Lingkungan perusahaan memungkinkan untuk bersosialisasi dengan baik	14	70	6	30
16	Selalu memperhatikan penampilan	15	75	5	25
17	Jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	4	20	16	80
18	Pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan	17	85	3	15
19	Menggunakan peralatan kantor untuk kepentingan perusahaan saja	8	40	12	60
20	Ide yang dikemukakan selalu menjadi pertimbangan	5	25	15	75
	Rata – rata	11,75	58,75	8,25	41,25

Sumber: Arsip Survei Pendahuluan

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, terlihat nilai rata - rata dari indikator yang masih rendah, artinya kinerja belum terlaksana dengan optimal, hal ini menjadi dasar peneliti untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada BPJS Ketenagakerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi adalah pemberdayaan. Pemberdayaan sebagai upaya mendorong dan meningkatkan individu-individu untuk mengemban tanggung jawab pribadi atas upaya mereka memperbaiki cara mereka melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka dan menyumbang pada pencapaian tujuantujuan organisasi (Sumardi Hr & Surianti, 2019). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kinerja dengan pemberdayaan sebagaimana hasil penelitian (Boamah et al., 2018), (Sumardi Hr & Surianti, 2019), Pemberdayaan berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap emosional berupa perasaan yang berawal

dalam diri seseorang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Susanto, 2019). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara kinerja dengan kepuasan sebagaimana hasil penelitian (Sumardi Hr & Surianti, 2019), kepuasan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja dosen UNWIR.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto & Mukzam, 2018). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan, kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul **“Pemberdayaan, Kepuasan Kerja**

Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Solok Dan Bukittinggi”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja pada pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi masih rendah.
2. Pemberdayaan pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi belum optimal.
3. Kepuasan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi masih rendah.
4. Lingkungan kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi masih belum kondusif.
5. Rendahnya kompetensi para pegawai yang menyebabkan laba organisasi menurun
6. Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi belum optimal yang menyebabkan rendahnya kinerja
7. Sarana dan prasarana yang belum kondusif pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi
8. Masih banyak pegawai yang kurang disiplin yang menyebabkan rendahnya kinerja.
9. Kepemimpinan yang kurang efektif menyebabkan tingkat motivasi pegawai menurun dan berdampak pada kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi, dalam penelitian ini dibatasi pada pemberdayaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi. Pemberdayaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Adapun penelitian lapangan akan dilakukan pada Maret 2021 dimana subjek penelitian yaitu seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.?
2. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.?
3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.
4. Pengaruh pemberdayaan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek pemberdayaan, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Solok dan Bukittinggi.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja