

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi dapat dikatakan bahwa salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. Dikatakan paling berharga karena dari semua sumber yang terdapat dalam suatu organisasi, hanya sumber daya manusia yang mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai dan dijunjung tinggi. Selain itu, hanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional (Notoatmodjo, 2010).

Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource* (Wibowo, 2018). Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia, atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia dianggap semakin penting karena dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah management mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Menurut Hall & Goodale (1986) manajemen sumber daya manusia adalah “*the process through which optimal fit is achieved among the employee, job organization, and environment so that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organization meets it's goals*” (manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang

diperoleh di antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Untuk meningkatkan daya saing dan kualitas sebuah perusahaan, maka peningkatan dan pengembangan kinerja karyawan juga merupakan prioritas dan tantangan yang harus dihadapi oleh setiap pegawai. Faktor kinerja karyawan merupakan prioritas yang tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan, karena jika terjadi kesalahan atau kekeliruan maka akan menyebabkan hambatan atau bahkan kegagalan dalam proses produksi. Oleh karena itu, maka diperlukan penerapan praktik MSDM yang kompeten, untuk memberikan pembinaan serta pengembangan terhadap para karyawan agar mendapatkan kinerja karyawan yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas, baik untuk karyawannya sendiri dan juga untuk sebuah perusahaannya (Putri et al., 2022).

Menurut Mangkunegara (2016) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu tolak ukur tentang bagaimana sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan sudah berperan terhadap kemajuan perusahaan atau belum. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam sebuah perusahaan, tentu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang jelas melalui berbagai kebijakan perusahaan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan. Namun, kinerja karyawan akan lebih baik jika adanya kesadaran diri dan kesungguhan dari masing-masing karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tanggung jawabnya (Widodo & Yandi, 2022).

BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia yang bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerja atau tenaga kerja beserta keluarganya. Program ini didirikan untuk memberikan perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi yang terkait

dengan dunia kerja. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Program BPJS Ketenagakerjaan ini dikembangkan dengan menggunakan dana dari peserta utamanya, baik itu para pekerja formal maupun informal.

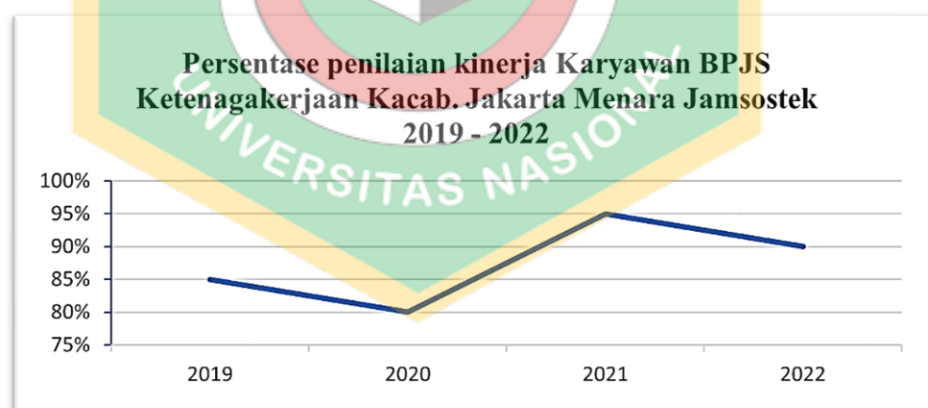
Tabel 1. 1

Penilaian Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kacab. Jakarta Menara

Jamsostek

No	Indikator	Target	Tahun			
			2019	2020	2021	2022
1	Kualitas pelayanan	100%	87%	80%	96%	92%
2	Ketepatan waktu proses klaim	100%	85%	85%	95%	93%
3	Pengetahuan produk	100%	85%	77%	95%	87%
4	Kerjasama tim	100%	86%	76%	97%	92%
5	Inisiatif dalam menyelesaikan masalah	100%	82%	82%	92%	86%
Rata – Rata			85%	80%	95%	90%

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kacab. Jakarta Menara Jamsostek



Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Kacab. Jakarta Menara Jamsostek

Gambar 1. 1

Grafik Persentase Penilaian Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kacab. Jakarta Menara Jamsostek

Dari gambar 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami kenaikan dan penurunan atau disebut fluktuatif. Terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan di tahun 2019 sebesar 85% ke 2020 sebesar 80% lalu mengalami kenaikan yang signifikan pada tahun 2021 sebesar 95% sedangkan di tahun 2022 mengalami penurunan kembali sebesar 90%. Secara umum, penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kacab. Jakarta Menara Jamsostek belum mencapai target 100% atau dapat dikatakan belum optimal. Dengan demikian, diperlukan solusi untuk mencapai target yang telah ditentukan dengan memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional, untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi

Menurut Widodo (2015) menjelaskan bahwa pelatihan kerja sebagai serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seorang individu. Pelatihan pegawai merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja pegawai. Pendidikan dan pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Roswaty & Siddiq (2019) yang menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Irwan & Kusumayadi (2023) mengatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri (Kartika, 2010). Motivasi kerja adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Suwati, 2013).

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan Hartati & Arifuddin (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Valentina et al. (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Moekijat (2013) mengatakan bahwa arti lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Menurut Nitisemito (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik diartikan segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan beban tugas, contohnya seperti penerangan, temperatur udara, keamanan, kebersihan, ruang gerak, musik, dan lain-lain.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan lingkungan kerja fisik yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seperti pada penelitian Isnaini et al. (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rastana et al. (2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bass & Avolio (2004) memberikan maksud kepemimpinan transformasi sebagai proses pemimpin mempengaruhi dan mengubah kesadaran pengikutnya tentang sesuatu yang penting, serta mengerakkan pengikut untuk melihat sendiri cabaran dan peluang di dalam persekitaran mereka dengan cara yang baharu. Kepemimpinan transformasi adalah bersifat proaktif dan menggalakkan pengikutnya untuk berusaha demi potensi dan pencapaian yang lebih baik. Kajian ini akan melibatkan empat dimensi gaya kepemimpinan transformasi iaitu pemimpin karismatik atau pengaruh yang ideal, menginspirasi motivasi, merangsang intelektual dan pertimbangan individu.

Telah banyak penelitian yang mendukung hubungan gaya kepemimpinan transformasional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan Landra et al. (2021) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nur & Sjahrudin (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG JAKARTA MENARA JAMSOSTEK"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka perumusan masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek?
- c. Apakah Lingkungan Kerja fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek?
- d. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Dalam sebuah penelitian selalu mempunyai arahan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan penelitian ini diharapkan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek.

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut:

a. Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan objek dan penelitian yang lebih luas.

b. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan buat para peneliti lain yang ingin melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.

c. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti serta menambah wawasan dan pengetahuan dalam meningkatkan Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai.