

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga sosial yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan keluarganya. Sebagai lembaga yang memiliki tanggung jawab besar terhadap masyarakat, BPJS Ketenagakerjaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan bagi efektivitas berjalannya kegiatan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga harus dikelola, dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Maka, SDM bukan berarti hanya merujuk kepada manusianya saja (fisik) tetapi kemampuan karyawan tersebut, bakat, kompetensi, ide, produktivitas, dan kinerja (Adityawarman:2015).

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Salah satu faktor yang penting adalah modal manusia. Menurut Prayogo dan Handoko (2020), modal manusia merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi karena dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan perlu memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Beban kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, 8 dari 10 karyawan mengatakan bahwa beban kerja yang dialami cukup berat. Menurut Ilyas, dkk (2020), beban kerja yang terlalu berat dapat menimbulkan stres pada karyawan dan mengakibatkan penurunan kinerja. Menurut Syahputra dan Suhartanto (2018), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, BPJS Ketenagakerjaan perlu memperhatikan alokasi tugas dan waktu kerja yang efektif agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan menghindari beban kerja yang berlebihan.

Selain modal manusia dan beban kerja, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Abdurrahman dan Yusuf (2020), budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Nweke, Chukwuedozie, dan Ezeuduji (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk memperkuat budaya organisasi, perlu dilakukan pembangunan nilai-nilai yang kuat, seperti kejujuran, etika, dan integritas.

Dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan dan visinya. Selain itu, meningkatkan kinerja karyawan juga dapat memperbaiki citra organisasi di mata publik, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat berdampak positif pada pertumbuhan dan kesinambungan organisasi di masa depan.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa permasalahan dapat teridentifikasi oleh penulis sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang, yang mengakibatkan peningkatan tingkat stres dan kelelahan pada karyawan.
- 2) Budaya organisasi yang tidak mendorong inovasi dan kreativitas karyawan dalam mencari solusi untuk masalah yang ada.
- 3) Keterbatasan sumber daya manusia yang mengakibatkan terjadinya beban kerja yang berlebihan pada karyawan yang ada.
- 4) Kurangnya kesadaran karyawan terkait target pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh karena itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh modal manusia, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bekasi Kota.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah modal manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan?
3. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan?
4. Apakah modal manusia, beban kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan?

1.5 Tujuan Penelitian

Melihat rumusan masalah diatas, maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh modal manusia terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan secara parsial.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan secara parsial.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan secara parsial.

4. Untuk mengetahui pengaruh modal manusia, beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan secara simultan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk mempelajari dan menyandingkan teori manajemen sumber daya manusia dengan praktik yang digunakan dalam organisasi.
2. Dapat bermanfaat bagi pembaca untuk menambah wawasan dalam bidang modal manusia, beban kerja, dan budaya organisasi dalam suatu perusahaan.
3. Membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam menentukan kebijakan yang lebih efektif dalam mengelola dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.
4. Menjadi rujukan untuk perusahaan lain dalam mengelola kinerja karyawan dan meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengelolaan modal manusia, beban kerja, dan budaya organisasi yang baik.

1.7 Sistematika Penulisan

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLGI PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.