

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era gempuran saat ini, banyak sekali masyarakat yang berlatih dan berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan. Banyak sekali perusahaan yang menerapkan kualifikasi tertentu untuk mendapatkan karyawan terbaik untuk membangun citra yang baik bagi perusahaan.

Manajemen SDM adalah salah satu aspek terpenting yang sering di remehkan fungsi dan perannya pada suatu organisasi. Karena, dianggap beban yang bisa menimbulkan masalah pada perusahaan. Faktor manusia atau sdm pada suatu kantor sangat penting, untuk mengukur apakah kantor tersebut akan maju atau tidak karena bergantung pada kreatif dan inovatif nya manusia dalam perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang mempengaruhi manajemen SDM di Indonesia dalam berbagai aspek. Aspek tersebut antara lain adalah Loyalitas, Pelatihan, Kompensasi, dan Kepuasan kerja. Tidak sedikit dari karyawan sebuah perusahaan tidak loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja, tidak kompeten terhadap bidang kerjanya ataupun bidang kerja yang di minati, tidak banyak karyawan yang melihat sebuah perusahaan dari kompensasi yang akan di berikan, dan tidak banyak juga karyawan yang tidak puas akan bidang pekerjaannya dan memutuskan untuk *resign* dan menjadi pengangguran.

Loyalitas karyawan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan untuk selalu mendukung dan berada di pihak perusahaan (Chen et al., 2016). Perusahaan yang memiliki karyawan dengan *loyalitas* tinggi akan terhindar dari permasalahan berpindah tempat (Yang, 2016). Di BPJS Ketenagakerjaan tersendiri, saya melihat bahwa karyawan karyawannya memiliki sifat *loyalitas* yang sangat tinggi. Namun, bekerja pada BPJS Ketenagakerjaan memiliki konsekuensi yang harus siap untuk ditempatkan di berbagai wilayah Indonesia. Lingkungan kerja, turnover dan tingkat mutasi yang tinggi dapat mengurangi rasa loyalitas seorang karyawan. Sistem mutasi di BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota harus dituruti oleh semua karyawan karena sebagai syarat keterima nya.. Saya mewawancarai 8 karyawan BPJS Ketenagakerjaan dengan hasil bahwa 3 karyawan sudah bekerja

selama 10 tahun kebawah, dan 5 lainnya bekerja selama 13 hingga 30 tahun. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaa Bekasi Kota memiliki sikap loyalitas yang sangat tinggi.

Dikutip dari penelitian Adiputra & Mandala (2017), Kesumah & Pringgabayu (2018), dan Siswanto (2021) menyebutkan bahwa kompetensi yang dimiliki setiap karyawan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi dan misi. Selain penguasaan kompetensi yang unggul, *placement* (penempatan) karyawan sesuai dengan keahliannya berpengaruh pada kinerja karyawan maupun perusahaan. Pada BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan secara rutin melalui *e-learning* maupun diklat diklat yang diadakan oleh perusahaan. Menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menginginkan karyawan karyawannya menjadi cetakan terbaik dengan *skills* yang di mumpuni sangat baik bagi itu untuk karyawan yang ingin bertahan pada posisi jabatan saat ini ataupun ingin naik jabatan secara cepat.

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi pun banyak ragam nya, seperti Upah atau Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas. Kompensasi pun dibagi menjadi dua bentuk yaitu: Kompensasi secara langsung dan Tidak langsung. Di BPJS Ketenagakerjaan memiliki kompensasi yang menurut karyawannya mereka merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan, seperti Upah, Cuti dan fasilitas lainnya.

Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen SDM ataupun perusahaan. Ketika seorang karyawan tidak puas akan pekerjaannya, maka hal itu bisa menjadi dampak yang negative kepada perusahaan. Hasil wawancara saya bersama karyawan BPJS Ketenagakerjaan sendiri pun 4 karyawan yang merasa puas ketika dia telah menyelesaikan salah satu beban pekerjaannya, dan 4 karyawan yang merasa biasa aja cenderung tidak puas ketika menyelesaikan tugasnya karena ingin lebih dari itu.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut ini adalah beberapa masalah yang bisa diidentifikasi di BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota:

1. Dikarenakan karyawan harus siap di mutasi kemana saja dan kapan saja, maka hal tersebut menjadikan tingkat loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota rendah.
2. Materi pelatihan yang diberikan tidak menarik perhatian karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota sehingga karyawan merasa jenuh saat mengikuti pelatihan.
3. Kompensasi yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan belum sesuai harapan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota sehingga para karyawan tidak merasa puas.
4. Beban kerja yang dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan sangat berat, sehingga hal tersebut membuat karyawan tidak merasa puas akan hasil pekerjaannya.

1.3 Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota menunjukkan bahwa permasalahan yang ada tidak banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi agar terperinci dan jelas. Besar harapan penulis, agar pemecahan masalahnya lebih terarah pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota?
2. Apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota?
3. Apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota?

4. Apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui apakah secara simultan pelatihan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota.
3. Untuk mengetahui apakah secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota.
4. Untuk mengetahui apakah secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bekasi Kota.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat disimpulkan bahwa

1. Dapat digunakan bpjs ketenagakerjaan untuk mengevaluasi manajemennya sehingga dapat memaksimalkan kinerja para karyawan
2. Dapat digunakan karyawan bpjs ketenagakerjaan untuk mengembangkan karakter dan sikap komitmennya terhadap bpjs
3. Dapat membantu pengembangan ilmu kepada teman teman lain yang sedang memperdalam ilmu manajemen sdm

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, devinisi 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