

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu, setiap orang atau pegawai harus jelas tentang tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja didalamnya (Agustini, 2010 : 4)

Untuk menciptakan keberhasilan kerja seorang pegawai, seorang pimpinan harus melakukan suatu langkah manajemen agar tujuan organisasi dapat tercapai. Salah satu langkah tersebut adalah melakukan pengawasan terhadap segala sesuatu pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam organisasi, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau pegawai agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku (Nasution, 2011 : 27).

Permasalahan dalam birokrasi pemerintah adalah berkenaan dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Permasalahan yang terjadi pada instansi pemerintah yaitu para pegawai belum sepenuhnya menyadari tujuan dari pengembangan pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang memiliki kualitas pendidikan yang rendah dan kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki oleh pegawai serta kesalahan penempatan dan penyebaran pegawai pada setiap unit kerja yang kurang seimbang dan adanya pegawai yang tidak mengikuti program pengembangan pegawai yaitu melalui pendidikan dan pelatihan yang telah diberikan oleh organisasi. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi (Muhlisin, 2011 : 29).

Salah satu unsur penunjang utama untuk mencapai tujuan organisasi adalah kemampuan dari setiap pimpinan untuk menggunakan orang lain atau pegawainya untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan prosedurnya masing-masing. Manajemen yang baik sangat besar dalam mengorganisir pelaksanaan dari seluruh kegiatan dan aktivitas secara efektif dan efisien sehingga tercipta suatu keselarasan, keserasian dan kerjasama yang baik antara semua pihak yang ada didalamnya (Sinungan, 2013 : 18).

Pada hakekatnya mekanisme manajemen nampaknya lebih berorientasi pada faktor pegawai sebagai manusia. Hal ini disebabkan oleh karena manusia

memiliki tingkah laku dan karakter yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Disamping itu faktor yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu instansi adalah masalah peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui program pendidikan dan pelatihan seperti Pra Jabatan, ADUM, SPAMA, SPAMEN, SPATI, diklat fungsional, diklat teknis dan sebagainya (kursus-kursus) oleh karena itu dapat dikatakan bahwa antara pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan kompetensi (Sinungan, 2013 :20).

Disamping kompetensi staf, iklim kerja yang kondusif merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen organisasi. Pentingnya iklim kerja yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak organisasi, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Subanegara, 2014 : 14).

Iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi pegawai. Petugas akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. *Output* berupa tingginya kinerja pegawai, produktifitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi (Luthans, 2012 : 127).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011 : 57). Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dengan penambahan program Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015, bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia. Saat ini dalam menyelenggarakan programnya, BPJS Ketenagakerjaan diharapkan pada permasalahan perluasan kepesertaan sektor informal, khususnya di Kota Palembang. [https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS\\_Ketenagakerjaan](https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan).

Berikut ini data jumlah Iuran dan Jaminan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Tahun 2017 sebagai berikut :

**abel 1.1**  
**Tolak Ukur Keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan**  
**Tahun 2014-2018**  
**(dalam Miliar rupiah, kecuali %)**

No	Uraian	Tahun					CAGR (%)
		2014	2015	2016	2017	2018	
1	<b>Kepesertaan Membership</b>						
	Jumlah Peserta Aktif	19,713	19,725	22,633	29,104	45,663	28,42
2	<b>Coverage Aktif</b>						
	Pekerja Penerima Upah	34,04	35,14	40,93	52,30	76,73	22,53
	Pekerja Bukan Penerima Upah	0,97	3,10	2,78	4,64	10,08	79,50
3	<b>Iuran</b>						
	Penerimaan Iuran	28,534	35,944	48,527	61,649	106,112	38,91
4	<b>Investasi</b>						
	Dana Investasi	187,021	210,310	246,521	302,094	402,664	21,13
	Hasil Investasi	18,113	18,751	21,248	24,716	31,337	14,69
5	<b>Biaya Usaha</b>						
	Expense Ratio	106,37	108,86	89,12	84,51	81,76	-6,37

Sumber : <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 tolak ukur keberhasilan BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2014-2018 mengalami fluktuasi (peningkatan dan penurunan). Terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain belum terlaksananya fungsional manajemen pengembangan sumber daya manusia (karyawan) dalam memberikan bimbingan dan pengendaliannya pada arah kemajuan kinerja yang optimal sehingga dibutuhkan motivasi dari pimpinan. Masih ada karyawan yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya. Belum optimalnya pencapaian Iklim Kerja yang dinamis

dan kurangnya komitmen karyawan terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut. Kompetensi pegawai dan sistem organisasi harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan berprestasi seluruh pegawainya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?
2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?
3. Apakah Kompetensi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Iklim Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

#### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

1. Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur terkait pengaruh kompetensi dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Secara Praktis, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kompetensi dan iklim kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih teratur dan terarah apabila direncanakan dan disusun secara sistematis agar lebih mudah dipahami, maka sistematika penulisan proposal skripsi ini akan dibagi dalam tiga bab yang diuraikan sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan bagian pendahuluan, disini penulis akan mengemukakan tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian serta manfaat penelitian.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan suatu pijakan atau landasan dalam membahas suatu permasalahan. Dalam bab ini penulis menggunakan teori-teori yang diambil dari literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

##### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi data yang menyangkut tentang metode yang digunakan dalam penulisan laporan ini.

##### **DAFTAR PUSTAKA**

##### **LAMPIRAN**