

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi seperti saat ini Indonesia dibanjiri perusahaan asuransi kelas dunia yang memberikan layanan prima bagi para pekerja Indonesia. Tantangan yang utama adalah bagaimana dengan kesiapan perusahaan atau badan pemerintah yang diberi tanggung jawab memberikan layanan bagi seluruh lapisan pekerja, perusahaan maupun badan hukum tersebut harus mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya yang menyelenggarakan jaminan sejenis agar terus berjalan dan meningkatkan produktivitas serta menyesuaikan dengan perkembangan yang ada.

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh pekerja Indonesia, yang sebelumnya adalah Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero) kemudian berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang masih dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan kematian (JKM), dan ditambah jaminan pensiun.

Perubahan ini mengakibatkan berubahnya ruang lingkup serta pemberian kompensasi dan lain sebagainya, untuk saat ini tanggung jawab semakin tinggi dan selalu ada target, sehingga pemberian bonus untuk karyawan harus terpenuhi dulu targetnya berbeda ketika masih PT Jamsostek

pemberian bonus berdasarkan lamanya bekerja. Pemberian kompensasi di BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat besar sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan karyawan.

Melihat situasi dan kondisi tersebut, BPJS Ketenagakerjaan harus meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk mampu bersaing dengan perusahaan lainnya faktor yang terpenting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan oleh perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan atau organisasi semakin berkembang dan maju, menurut Abadi and Renwarin (2017) tanpa SDM yang berkualitas kita tidak akan memiliki produk dan layanan berkualitas. Peralatan yang canggih juga tidak berguna ketika perusahaan tersebut tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik, sehingga perpaduan antara mesin dan sumber daya manusia haruslah diperhatikan agar tercipta output yang berkualitas.

Perusahaan atau organisasi dapat menciptakan sumber daya yang baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi dengan cara merekrut tenaga kerja yang berkualitas atau dengan cara memperbaiki sumber daya yang telah ada yaitu melalui pelatihan dan dengan menciptakan iklim perusahaan yang baik, adanya kompensasi dan kepemimpinan yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas perusahaan, baik atau buruknya produktivitas perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan menurut Arianto (2017) merupakan hasil kerja yang diukur dengan kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dalam perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan atau organisasi akan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya pemberian pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain sebagainya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka, apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan senantiasa bersemangat dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan, jika program kompensasi yang diterima oleh karyawan dirasa adil dan kompetitif, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerja

Kinerja dan kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Syazhashah (2015) seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif membuat rencana-rencana, mengkoordinasi, melakukan percobaan dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama-sama. Pemimpin perusahaan atau organisasi harus mampu menciptakan suasana yang nyaman dan kondusif di mana suasana kerja yang ada membuat karyawan merasa nyaman dan menumbuhkan rasa disiplin untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, karena apabila semua merasa nyaman akan menciptakan suasana yang kondusif dan akan menentukan keberhasilan perusahaan, ketika karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.

Melihat kondisi tersebut peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Surakarta.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

3. Apakah kompensasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikansi variabel kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan faktor ekonomi dan non ekonomi dalam meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan sumberdaya manusia khususnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil studi ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan atau referensi penulisan karya tulis yang memiliki topik yang sama.

E. Sistematika Penelitian

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini diuraikan tentang teori-teori yang dapat digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini memberikan penjelasan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, diskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**