

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi sangat berhubungan erat dengan pelaku-pelaku organisasi tersebut, atau dengan kata lain sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting (strategis) sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi.

Apapun bentuk dan tujuan dalam sebuah organisasi, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan visi-misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Demikian halnya BPJS Ketenagakerjaan sebagai organisasi/perusahaan bentukan pemerintah mengemban visi dan misi sebagai berikut :

Visi: BPJS Ketenagakerjaan adalah Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia.

Misi: BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk : 1) Melindungi, Melayani dan Menyejahterakan Pekerja dan Keluarga; 2) Memberikan Rasa Aman Mudah dan Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta ; 3) Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola Baik

Selain itu BPJS Ketenagakerjaan melahirkan program-program kerja yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020, dimana BPJS Ketenagakerjaan merealisasikan 5 (lima) program tersebut, yaitu : 1) Jaminan kecelakaan kerja; 2) Jaminan hari tua; 3) Jaminan pensiun; 4) Jaminan kematian, dan 5) Jaminan kehilangan pekerjaan.

Mengingat pentingnya tanggungjawab ini, maka ditegaskan agar BPJS Ketenagakerjaan mampu menjaga kinerja para karyawannya demi kelancaran tugas dan tanggungjawabnya untuk memenuhi tujuan organisasi, mulai dengan meningkatkan kualitas hingga kompetensi seluruh unit pelayanan di berbagai program.

Menurut Mangkunegara A.P (2009 : 67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini menandakan bahwa perusahaan harus dapat memberi tanggung jawab pada karyawannya sesuai dengan kemampuan atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pengelolaan stres kerja yang tepat, pengarahan-pengarahan atau pemberian motivasi oleh pemimpin perusahaan, pemberian kompensasi yang layak. Peningkatan kinerja karyawan akan mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan sehingga membawa kemajuan bagi perusahaan itu sendiri.

Namun belakangan ini dalam merealisasikan program ini, BPJS Ketenagakerjaan melakukan perbaikan-perbaikan iklim kerja, dimana terlihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan survai awal penulis bahwa sumber daya manusia di BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi – Maluku terkait dengan kinerjanya sekaligus menjadi fenomena dalam penelitian ini, yaitu :

- Masih ada karyawan yang bekerja belum maksimal karena mereka belum puas terhadap apa yang mereka dapatkan, seperti motivasi, pemberian kompensasi dan penanganan stres kerja karyawan.
- Demikian pula kaitannya dengan motivasi, seluruh karyawan mengharapkan motivasi dari pimpinan perusahaan terutama bagi karyawan yang rajin dan berprestasi. Karyawan kurang mendapatkan arahan-arahan/petunjuk dari pihak perusahaan sehingga karyawan kurang termotivasi dan mengeluhkan masalah tersebut.

- Pemberian kompensasi yang belum sesuai yang diharapkan sehingga karyawan tidak merasa puas, karyawan dengan hasil pekerjaannya merasa kurang seimbang dengan kompensasi yang diberikan.
- Hal yang sama juga terkait masalah stres kerja, yang salah satu penyebabnya adalah banyaknya volume pekerjaan yang ditugaskan kepada salah satu karyawan berkualitas, berkinerja tinggi, dituntut bekerja dengan porsi pekerjaan yang tinggi dengan target waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan individu/karyawan tersebut mengalami stres.

Stres dapat memperlihatkan perilaku (sikap) yang kurang menyenangkan. Kondisi seperti ini seharusnya tidak dapat dibiarkan berlarut-larut, karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang juga akan berdampak pula pada kinerja perusahaan.

Menurut Robbins S.P. (2006), stres kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stres tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stres kerja ini tercipta dalam usaha menyeimbangkan kehidupan kerja dan tanggung jawab organisasi dan keluarga. Menurut Sophiah (2008: 85) (dalam Chaidir & Wajdi, 2011), Stress kerja merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Dalam kehidupan berorganisasi stres kerja akan membawa dampak negatif terhadap kinerja pegawainya. Semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pegawai akan semakin buruk kinerja yang dihasilkan, tetapi apabila pegawai tersebut mampu meminimalisir stres kerja maka diharapkan kinerjanya juga semakin meningkat. Stres kerja bisa dipengaruhi karena adanya beban pekerjaan yang semakin meningkat.

Seharusnya beban pekerjaan yang semakin banyak bukanlah merupakan suatu halangan bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik.

Tuntutan tugas yang ada pada suatu perusahaan menjadi salah satu penyebab timbulnya stres pada karyawan karena begitu beratnya tuntutan tersebut. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stress bagi karyawan antara lain tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang pimpinan yang menuntut, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat merugikan perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Banyak pegawai yang tidak masuk kerja dengan berbagai macam alasan, ataupun pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.

Agar dapat mewujudkan harapan organisasi/perusahaan tersebut, maka sumber daya manusia memerlukan dorongan atau semangat agar mereka dapat memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Salah satunya yaitu berupa motivasi yang dapat memberikan semangat para karyawan dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Motivasi adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan sesuatu sesuai dengan apa yang dikatakan bukan sekedar janji dan keinginan saja. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja buruk. Sebaliknya dengan memberikan motivasi secara berkala yang layak dapat membuat individu yang berkualitas rendah mempunyai kinerja yang tinggi (Widodo S., 2015 : 187).

Selain motivasi, kinerja para pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh instansi tempat mereka bekerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial

maupun non finansial, pada periode tetap. Sistem kompensasi yang baik mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan pegawai (Kadarisman, 2012 : 7). Dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berbagai fenomena yang diuraikan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku”**.

B. Rumusan Masalah

Latar belakang masalah yang dikemukakan menjadi dasar dalam menguraikan masalah pokok dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

2. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.
3. Mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan memberi manfaat, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Memberikan informasi mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui stres kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Jajaran Kanwil Sulawesi - Maluku.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan gambaran mengenai kondisi sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki perusahaan, sehingga apabila ada yang menjadi kelemahan dapat diambil kebijakan yang tepat untuk menjadi suatu kekuatan baru bagi perusahaan/instansi.
- b. Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam hal pengelolaan perusahaan.
- c. Sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas.

