

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Meningkatnya pertumbuhan Sumber Daya Manusia (SDM) membuat peluang untuk mendapatkan pekerjaan semakin menipis. Hanya ada beberapa orang yang dipilih sebagai tenaga kerja dengan kemampuan dan kriteria tertentu sesuai kebutuhan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan adalah orang yang benar benar mumpuni demi kemajuan bisnisnya, akan tetapi jumlah yang dibutuhkan sangat terbatas. Persaingan dalam perusahaan tidak hanya soal pelanggan atau nasabah saja, melainkan juga bersaing dalam mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Apabila Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai kriteria telah didapatkan, maka perusahaan juga harus siap untuk memanfaatkan sumber daya dengan baik. Saat perusahaan gagal untuk mengembangkan SDM dengan baik, akan berdampak buruk bagi perusahaan. Untuk menghindari kegagalan tersebut perusahaan memerlukan analisa secara rinci dan memerlukan waktu yang lama sampai SDM benar-benar siap untuk terjun ke dunia kerja.

Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang dapat menjawab semua kebutuhan pelanggan atau nasabahnya agar tetap dapat bersaing dengan perusahaan lainya. Salah satunya dengan meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki atau memberikan pembekalan kepada mereka agar dapat mempelajari hal baru. Kemudian,

pelajaran yang didapatkan bisa digunakan dengan sebaik mungkin, dan siap dipekerjakan kapanpun dibutuhkan perusahaan. Misalnya, mewajibkan SDM untuk mempunyai *soft skill* berkomunikasi dengan klien, mampu bekerja sama dalam tim, mampu bekerja sesuai *deadline*, dan lain sebagainya. Sebagian orang bisa mengerjakan tugas dengan baik, ada pula yang kurang baik. Maka dari itu, diperlukan motivasi atau dorongan yang kuat agar karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja terhadap perusahaan.

Hasibuan menyatakan dalam Sutrisno (2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang akan dicapai. Dalam dunia kerja setiap atasan perlu mempengaruhi bawahannya untuk menyesuaikan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Motivasi juga merupakan komitmen seseorang dalam menjaga usaha mereka. Usaha yang stabil dapat menjadi peluang suatu perusahaan akan berhasil.

Suatu organisasi yang telah mencapai keberhasilan adalah mereka yang mempunyai kualitas kinerja yang baik bagi setiap anggotanya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku setiap anggota organisasi. Budaya organisasi mempunyai sistem kerja yang dapat menjadi acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil kinerja yang ditetapkan. Dapat dibuktikan apabila suatu budaya organisasi baik akan melahirkan anggota dengan

perilaku yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik sangat penting bagi perusahaan.

Budaya organisasi juga dapat menselaraskan sudut pandang para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang mana telah disepakati sebelumnya. Dalam menjalankan budaya organisasi tidak menutup kemungkinan ada yang setuju dan tidak setuju, hal itu dapat kita pahami karena beragamnya budaya di Indonesia. Budaya organisasi akan berjalan dengan baik apabila ada dukungan dan partisipasi dari semua anggota dalam lingkup perusahaan itu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena diformulasikan secara formal ke dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Seluruh peraturan harus dipatuhi oleh semua karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan demikian budaya organisasi akan menciptakan peningkatan produktivitas, dan kinerja.

Pencapaian hasil kinerja biasanya dipengaruhi oleh budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tata nilai yang harus

dimiliki oleh segenap insan. Nilai-nilai adalah serangkaian prinsip yang harus diyakini sebagai pedoman moral dan perilaku, bertindak dan mengambil keputusan. Nilai-nilai itulah yang menjadi panduan bagi karyawan dalam menentukan benar atau salahnya dalam suatu tindakan atau perbuatan.

Penulis menemukan fenomena pada BPJS Ketenagakerjaan cabang padang bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan cara bekerja sama secara terstruktur. Tugas yang mereka kerjakanpun berbeda namun saling berkaitan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Mereka memiliki kepedulian terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya karena kepala bidang selalu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang tanpa adanya tekanan kepada karyawan tersebut. Hal itu terjadi karena adanya pedoman budaya organisasi yang telah tertanam pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia baik di sektor formal maupun informal dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial hal itu telah diatur dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011. Sebagai lembaga negara yang bergerak di bidang asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan pada awalnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero). Namun, setelah diterbitkannya UU No. 24 tahun 2011 tentang perubahan nama Jamsostek menjadi

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) sejak tanggal 1 Januari 2014.

Dari latar belakang tersebut penulis menyadari betapa pentingnya motivasi kerja dan budaya organisasi pada sebuah perusahaan. Maka, penulis bermaksud meneliti dan menggali lebih dalam lagi tentang motivasi kerja karyawan dan budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang?
2. Bagaimana Budaya Organisasi BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana cara BPJS Ketenagakerjaan memotivasi seluruh karyawan dan mengetahui bagaimana budaya organisasi peran budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang.

1.4. Manfaat Penelitian

Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang dalam memotivasi karyawan dan budaya organisasi agar lebih efektif.

Bagi Pembaca

Dapat bermanfaat bagi pembaca untuk menambah wawasan dalam bidang motivasi kerja dan budaya organisasi dalam suatu perusahaan. Selain itu, juga dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian objek yang sama pada masa yang mendatang.

Bagi Penulis

Sebagai suatu bekal pengetahuan dan pengalaman untuk penulis dalam melakukan penelitian.

1.5. Metode Penelitian

Penelitian yang berjudul “Motivasi kerja karyawan dan budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang” dilakukan dengan metode observasi dengan cara mengumpulkan informasi yang ada dan mengamati apapun yang terjadi selama dilapangan, sembari melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan dengan judul penulis. Setelah itu informasi yang telah didapatkan ditinjau kembali dan dipastikan apakah itu fakta atau tidak.

1.6. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan kegiatan magang guna memperoleh data yang dibutuhkan. Lokasi penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Padang yang beralamat di Jln. Veteran No.47A, Purus, Kecamatan Padang

Barat, Kota Padang dengan waktu kegiatan magang yang dimulai pada tanggal 24 Januari s/d 23 Maret atau selama 40 hari kerja.

1.7. Ruang Lingkup Pembahasan

Penulisan tugas akhir ini akan berfokus pada motivasi kerja karyawan dan budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Padang.

1.8. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab I Menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, ruang lingkup pembahasan dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab II Menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berhubungan dengan variabel pada judul yang diambil yaitu manajemen sumber data manusia, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Teori ini dipaparkan berdasarkan sudut pandang yang konseptual

BAB III GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Pada Bab III Memaparkan sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi, *job description*, jaringan usaha kegiatan, dan rencana kegiatan

BAB IV PEMBAHASAN

Pada Bab IV Menjelaskan bagaimana seorang pimpinan memotivasi karyawan dan menjelaskan tentang budaya organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang . Penjelasan dari variabel tersebut diulas berdasarkan fakta yang ada dilapangan.

BAB V PENUTUP

Pada Bab V Berisi tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Padang.

