

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era perekonomian global saat sekarang ini, sebagai pelaku bisnis baik antar individu maupun perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dalam kegiatan bisnis. Untuk dapat bersaing dalam persaingan bisnis pelaku bisnis berlomba-lomba memperoleh keuntungan yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang minimal.

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam sebuah perusahaan dimana salah satu faktor yang menjalankan kegiatan atau operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan produktivitas, mengatur dan memberdayakan sumberdaya-sumberdaya lainnya.

Menurut Hasibuan (2010) manusia akan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi bila manusia tersebut selalu berperan aktif dan dominan pada setiap kegiatan organisasinya..

Sumber daya manusia ditantang untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensinya agar dapat bersaing. Salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah karyawan. Karyawan adalah aset dari sebuah perusahaan yang harus mendapatkan perhatian dalam operasional perusahaan.

Hal yang sangat penting bagi berjalannya sebuah perusahaan adalah menciptakan dan memelihara kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang puas dalam bekerja dapat memberikan pengaruh yang baik untuk perusahaan dengan contohnya yaitu meningkatkan efisiensi dan produktivitas (Kanwar *et al.*, 2009)

Kepercayaan bagi para menejer akan karyawan yang puas dalam bekerja produktifnya di atas karyawan yang tidak puas dalam bekerja , dimana berbagai penelitian telah membuktikannya (Robbins dan Judge, 2015).

Menurut Erbasi & Arat, (2012) kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan semangat bagi karyawan, jika tingkat kepuasan kerja semakin tinggi maka hal itu dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan.

Teori humanistik Maslow telah menjabarkan bagaimana manusia dapat memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kepuasan kerja. Pada teori humanistik terdapat 5 tingkatan kebutuhan yaitu: fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri (Al-Nsour, 2011). Sehingga dapat dipeloreh variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu insentif finansial.

Insentif terdiri dari dua macam yaitu: insentif finansial, ini berupa bonus dan non finansial berupa penghargaan (Hasibuan, 2003), namun penelitian ini memfokuskan pada insentif finansial, Insentif finansial adalah suatu hal yang sangat perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk menentukan seberapa jauh insentif finansial ini mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Erbasi & Arat, 2012).

Insentif finansial merupakan inti dari keyakinan akan kebutuhan keuangan karyawan yang dapat mempengaruhi nilai-nilai keuangan yang mampu mempengaruhi kebahagiaan karyawan (Stone *et al.*, 2010).

Insentif finansial adalah karyawan yang menerima sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan, baik dalam bentuk pembayaran langsung atau bulanan yang termasuk seluruh penghasilan tambahan bagi individu, sehingga uang dianggap pembayaran yang setimpal bentuk dari insentif yang dapat dirasakan manfaatnya oleh karyawan atas usahanya dalam bekerja (Al-Nsour, 2011).

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja, selain memperhatikan insentif finansial, pada jaman sekarang ini perusahaan mulai menerapkan program *work-life balance* terhadap kayawannya.

Program *work-life balance* sangatlah penting karena perusahaan harus menyadari bahwa karyawan tidak hanya menjalani tugas atau peran serta masalah yang dihadapi pada pekerjaannya, tetapi juga di luar pekerjaannya. *Work-life balance* adalah suatu rancangan atau rencana yang matang sehingga melibatkan penetapan prioritas yang tepat antara pekerjaan (ambisi dan karir) di satu sisi kehidupan di luar pekerjaan seperti : kebahagiaan, hiburan, keluarga, waktu luang, dan aktivitas spiritual (Singh dan Khanna, 2011).

Inti dari program *work-life balance* adalah konsep kecerdasan moral dan motivasi yang dapat menciptakan keseimbangan dalam bekerja, motivasi, manajemen dan tanggung jawab. Program *work-life balance* memiliki tujuan yaitu menghasilkan kualitas hidup yang baik dimana akan terdapat fisik yang sehat dan bugar, pemikiran yang jernih, rohani yang ikhlas dan rasa bisa menikmati kehidupan.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal (BPJS Ketenagakerjaan, 2020).

Salah satu lembaga penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan adalah BPJS Ketenagakerjaan, yaitu program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) melalui proses yang sangat panjang, dimulai dari Undang-undang kecelakaan kerja No.33/1947 jo UU No.2/1951. Peraturan Menteri Perburuhan tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, dan tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan di landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 dikeluarkan Peraturan Pemerintah No.33 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), setiap perusahaan baik swasta maupun BUMN diwajibkan untuk mengikuti program ASTEK.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Pada akhir tahun 2004, Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 tentang sistem jaminan sosial nasional. Undang-undang ini berisi tentang Amandemen UUD 1945 perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan ini dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

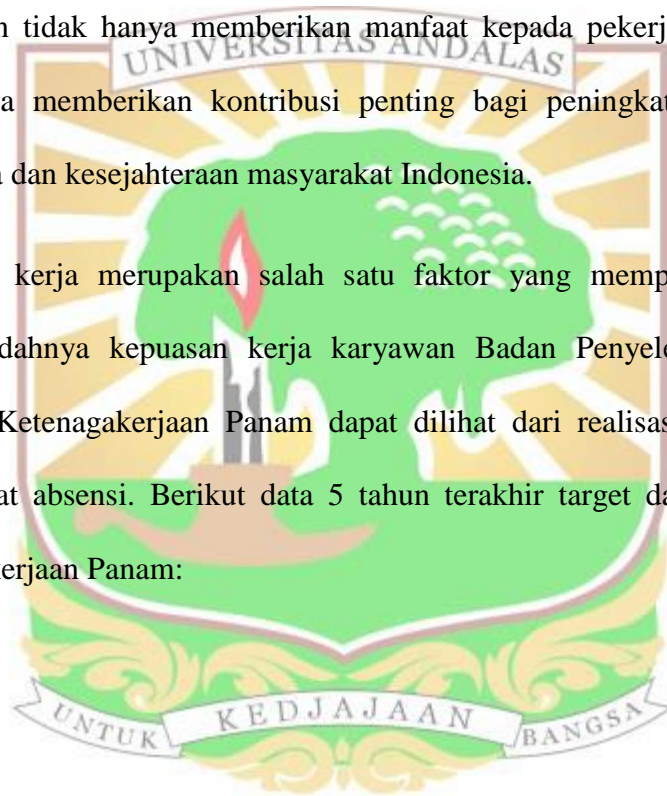
Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

BPJS Ketenagakerjaan menyadari mulia dan beratnya tugasnya pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program yang manfaatnya langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.

Sekarang dengan sistem penyelenggaraan yang semakin baik, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya kepuasan kerja karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Panam dapat dilihat dari realisasi pelayanan dan tingginya tingkat absensi. Berikut data 5 tahun terakhir target dan realisasi kerja BPJS ketenagakerjaan Panam:



**Tabel 1.1**

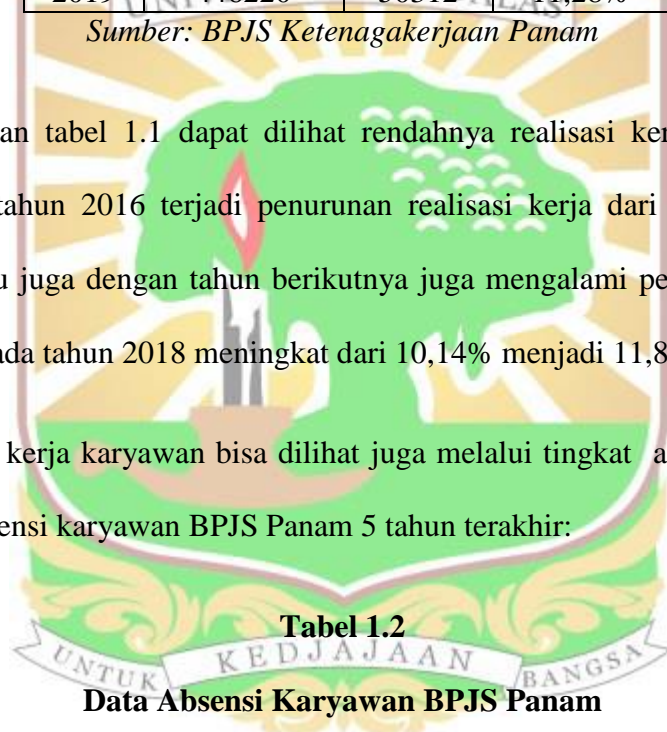
**Target dan Realisasi Kerja BPJS Ketenagakerjaan Panam**

<b>Tahun</b>	<b>Target Layanan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase (%)</b>
2015	448030	67570	15,08%
2016	448490	47598	10,61%
2017	447018	45349	10,14%
2018	447100	52950	11,84%
2019	446220	50312	11,28%

*Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Panam*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat rendahnya realisasi kerja pada 5 tahun terakhir. Pada tahun 2016 terjadi penurunan realisasi kerja dari 15,08% menjadi 10,61% begitu juga dengan tahun berikutnya juga mengalami penurunan realisasi kerja, kecuali pada tahun 2018 meningkat dari 10,14% menjadi 11,84%.

Kepuasan kerja karyawan bisa dilihat juga melalui tingkat absensi karyawan, berikut data absensi karyawan BPJS Panam 5 tahun terakhir:



**Tabel 1.2**

**Data Absensi Karyawan BPJS Panam**

<b>Tahun</b>	<b>Sakit (orang)</b>	<b>Izin (orang)</b>	<b>Alfa (orang)</b>	<b>Total (orang)</b>	<b>Keterlambatan (orang)</b>	<b>Pesentase (%)</b>
2015	37	21	28	86	11	97%
2016	35	25	20	80	7	92%
2017	30	20	26	76	8	86%
2018	40	25	20	85	10	98%
2019	44	19	23	86	15	94%

*Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Panam*



Dari tabel 1.2 dapat dilihat tingkat absensi karyawan yang meningkat dimulai tahun 2015 tingkat absensi 3% meningkat pada tahun 2016 menjadi 8%, dan pada tahun 2017 meningkat lagi tingkat absensi naik menjadi 14%. Pada tahun 2018 dan 2019 tingkat absensi menurun dari tahun 2017 yaitu sebesar 2% dan 6%.

## 1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam?
2. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam.
2. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa kerangka teoritis tentang insentif finansial dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan

bagaimana *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja, dan dapat menjadi literature dan pedoman bagi penelitian berikutnya yang ingin membuat penelitian serupa.

## 2. Manfaat praktis

### a) Bagi Lembaga Terkait

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh lembaga terkait untuk mengetahui insentif finansial dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dan bagaimana *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja .

### b) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dan menambahkan wawasan tentang analisis pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja: *work-life balance* mempengaruhi kepuasan kerja. Serta diharapkan dapat membantu memberikan referensi kepada peneliti berikutnya dengan topik yang sama.

### c) Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.5.1 Lingkup Teoritis**

Ruang lingkup teoritis untuk penelitian ini dibatasi pada teori Analisis pengaruh insentif finansial terhadap kepuasan kerja: analisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja.

### **1.5.2 Lingkup Kontekstual**

Ruang lingkup konstektual untuk penelitian ini dibatasi pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Panam.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I Pendahuluan**

Berisi penjelasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II Tinjauan Literatur**

Berisi penjelasan mengenai konsep dan teori yang menjadi dasar acuan penelitian, penelitian-penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pokok bahasan, hipotesis yang akan menjadi dasar pertimbangan dalam pembuktian permasalahan penelitian, serta kerangka pemikiran yang merupakan gambaran bagaimana penelitian akan dijalankan.



### **BAB III Metode Penelitian**

Berisikan rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian, defenisi operasional variabel, serta metode analisis data.

### **BAB IV Hasil Dan Analisis**

Berisi penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, karakteristik responden, gambaran umum identitas perusahaan, anailisis deskriptif penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan pembahasan dan implikasi.

### **BAB V Penutup**

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan, saran, dan implikasi.

