

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Pada tahun 1997 pemerintah mengadakan peraturan bagi para pemberi kerja atau pengusaha untuk mewajibkan pelaksanaan program asuransi yang disebut dengan Asuransi Ketenagakerjaan (ASTEK). Asuransi Ketenagakerjaan sendiri di dirikan oleh Perum ASTEK. Setelah itu di terbitkan Undang Undang no 3 tahun 1992 mengenai Penerapan Jaminan sosial bagi para pekerja melalui badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan mengalami perubahan pada akhir tahun 2004 dengan di terbitkanya Undang Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang mengenai sistem jaminan sosial.

Adanya perubahan peraturan pada tahun 2011 dengan di tetapkanya Undang Undang No 24 Tahun 2011 mengenai JAMSOSTEK yang beralih nama menjadi Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS). Sesuai dengan Undang Undang Jamsostek berubah menjadi BPJS ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari tahun 2014 yang beralih fungsi menjadi badan hukum publik. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan empat program utama Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua.

1.1.2 Profil Perusahaan

Pemerintah Indonesia memiliki badan Penyelenggara jaminan sosial untuk ketenagakerjaan melalui program BPJS Ketenagakerjaan dari segala risiko sosial yang dapat terjadi di lingkungan kerja. Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan mempunyai prinsip yang mengedapankan kepentingan serta hak-hak para pekerja di negara Indonesia dengan mengadakan empat program perlindungan utama yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Berikut di Tabel 1.1 adalah deskripsi dari Program BPJS Ketenagakerjaan.

TABEL 1.1
PROGRAM BPJS KETENAGAKERJAAN

NO	PROGRAM	DESKRIPSI	MANFAAT
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	Kecelakaan kerja Sebagai salah satu jenis risiko kerja, sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Seperti luka ringan ataupun parah, cacat sebagian dan Kematian.	Biaya: a. Pengangkutan b. Pengobatan c. Santunan Cacat & Kematian d. Rehabilitasi e. Bantuan Beasiswa
2	Jaminan Hari Tua	Program penghimpun dana yang di tujukan sebagai simpanan yang dapat di pergunakan oleh peserta, terutama apabila penghasilan yang bersangkutan berhenti karena berbagai sebab seperti PHK pengunduran diri atau cacat total.	Pengambilan manfaat setelah 10 tahun kepesertaan paling banyak 30% dan untuk kepemilikan rumah 10%.
3	Jaminan Pensiun	Program yang di peruntukan bagi peserta ahli waris pada saat memasuki usia pensiun, cacat total atau meninggal dunia.	a. Pensiun Hari Tua, b. Pensiun Cacat, c. Pensiun Janda/Duda d. Pensiun anak, di terima ahli waris peserta sampai Mencapai 23 tahun.
4	Jaminan Kematian	Program ini di peruntukan bagi ahli waris pekerja peserta BPJS ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.	a. Mendapat santunan berkala selama 2 tahun sebesar Rp. 4.800.000 b. Biaya pemakaman. e. Beasiswa untuk anak

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id (2020)

1.1.3 Visi dan Misi

Visi dan misi BPJS Ketenagakerjaan Bandung adalah sebagai berikut :

a. Visi

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kebanggaan Bangsa, yang Amanah, Bertata kelola Baik serta Unggul dalam Operasional dan Pelayanan.

b. Misi

Melalui Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen Untuk:

- 1) Melindungi dan Menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- 2) Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- 3) Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

1.1.4 Logo Perusahaan

Sebagai Perusahaan besar BPJS Ketenagakerjaan mempunyai logo tersendiri yang unik dan khas, di mana di dalamnya mengandung filosofi perusahaan. Untuk Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri logo perusahaan mempunyai beberapa fungsi salah satunya seperti mempresentasikan nilai-nilai yang di miliki oleh perusahaan dan cita cita perusahaan serta sebagai salah satu strategi marketing. Berikut terlampir logo dari BPJS Ketenagakerjaan:



Gambar 1.1 Logo Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id , di akses 24 November 2020

Logo mempresentasikan nilai-nilai dan cita-cita organisasi. Logo BPJS Ketenagakerjaan ini juga menjadi janji yang akan diwujudkan. Logo ini menggunakan empat warna berbeda, yaitu hijau, putih, kuning, dan biru. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo terlihat lebih menarik. Tapi, dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofis tertentu, yaitu:

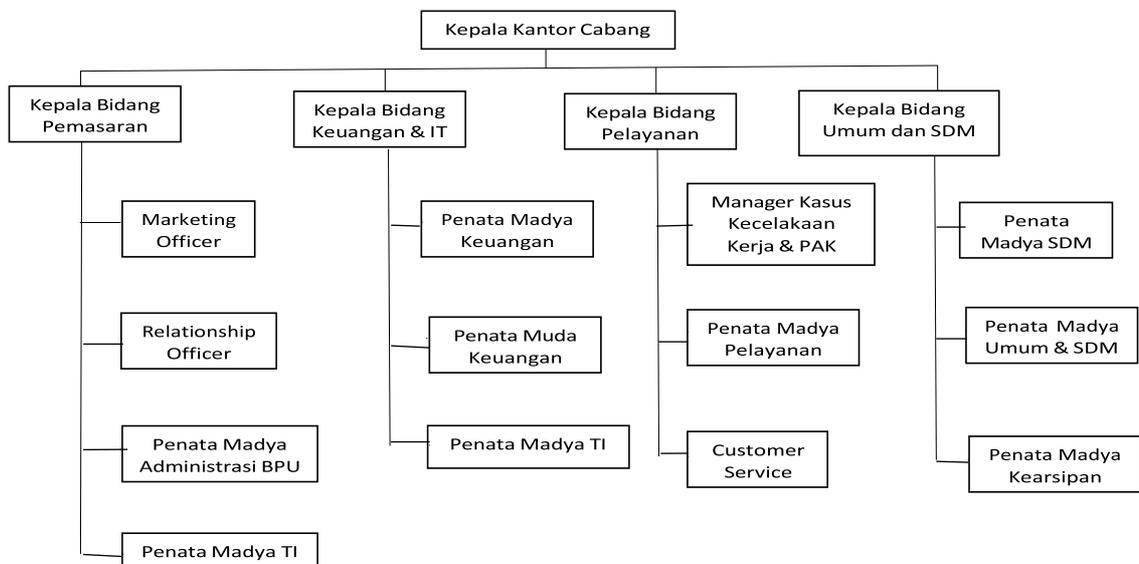
- a. Hijau Melambangkan kesejahteraan dan di harapkan dapat mempresentasikan nilai-nilai pertumbuhan, harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.
- b. Putih Melambangkan integritas dan di harapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai symbol kebaikan
- c. Kuning Melambangkan optimisme dan di harapkan dapat mempresentasikan optimisme, pencerahan, dan kebahagiaan serta memberi harapan akan masa depan yang lebih baik.
- d. Biru Melambangkan keberlanjutan dan di harapkan dapat mempresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

Selain dari sisi warna, perbedaan lain pada logo BPJS Ketenagakerjaan adalah pada tipologi huruf “J” yang membelah lingkaran dan dibuat makin membesar dari

bawah ke atas. Ini melambangkan cita-cita BPJS Ketenagakerjaan yang terus bergerak naik dan semakin memberikan banyak manfaat bagi pekerja. Selain itu, huruf “J” yang dibuat melebihi diameter lingkaran melambangkan sebagai puncak pencapaian yaitu universal coverage bagi kesejahteraan seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dengan logo ini diharapkan cita-cita BPJS Ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia dapat terealisasi dan sesuai dengan tagline, yaitu “Jembatan menuju Kesejahteraan Pekerja”.

1.1.5 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan

Sebuah perusahaan selalu memiliki struktur organisasi yang di rancang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasinya. Di dalam Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sendiri informasi mengenai struktur organisasi perlu di ketahui oleh seluruh anggota perusahaan dan pemakai layanan dengan tujuan setiap anggota mengetahui akan fungsi dan tujuan dari setiap aturan yang di tetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi yang berada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soetta Bandung.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandung

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id, di akses 24 November 2020

Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan langsung membawahi beberapa Manager yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing, dimana masih terdapat ketertarikan diantara tugas-tugas Manager tersebut. Adapun jobdesk bidang-bidang

yang dipegang Manager yang ada di bawah Kantor Cabang adalah:

- a. Bidang Pelayanan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengordinasian dan pengendalian kegiatan pelayanan JHT, JKK, JKM dan JP untuk memastikan kelancaran pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Bidang Umum dan SDM mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengordinasian dan pengendalian kegiatan SDM, UMUM dan kearsipan untuk memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.
- c. Bidang Keuangan dan SDM mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengordinasian, pengendalian dan evaluasi kegiatan keuangan dan kearsipan untuk memberikan dukungan optimal terhadap pelayanan dan kelancaran operasional.
- d. Petugas Pemeriksa Cabang mempunyai tugas melaksanakan pemeriksaan dan kepatuhan terhadap perusahaan, tenaga kerja, badan dan individu guna memastikan kepatuhan terhadap kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Penata Madya Teknologi Informasi mempunyai tugas melaksanakan pengaturan penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan hardware, software, dan jejaring, serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoprasian perangkat sIstem informasi untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektivitas kegiatan operasional.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Semakin berkembangnya era globalisasi menuntut sebuah organisasi untuk mempunyai strategi bersaing agar dapat bertahan dalam persaingan yang kompetitif. Suatu organisasi di bentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dengan mengandalkan berbagai asset yang di miliki oleh Perusahaan, salah satunya adalah Sumber daya Manusia. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat di definisikan sebagai proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Sedangkan Menurut Edison (2017:10) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan

kemampuan karyawan atas anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pengembangan potensi yang di miliki oleh Manusia secara maksimal akan menjadikan investasi yang besar bagi suatu organisasi sebagai salah satu strategi dalam mencapai tujuan.

Menurut penelitian dari (Mahardika et al, 2016:2) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk jika setiap pimpinan perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin untuk memberikan dukungan langsung kepada karyawan mengenai pekerjaan yang di lakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian setiap karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kehidupan berorganisasi seperti di perusahaan mengharapkan setiap karyawan dapat menyesuaikan diri dan mentaati segala peraturan serta nilai-nilai yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2017:194) kedisiplinan berarti setiap karyawan dapat mematuhi aturan kerja yang berlaku di perusahaan seperti datang dan pulang tepat waktu, dan mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan, tanpa adanya disiplin kerja sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil kinerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya serta meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan (Poiyo et al, 2018).

Berikut ini adalah data absensi kehadiran juga terdapat karyawan yang tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas sehingga absensi karyawan mengalami fluktuasi setiap bulannya, yang dapat dikatakan bahwa waktu datang dan kehadiran karyawan belum stabil di karenakan kondisi covid-19 yang mengharuskan pekerja melakukan pekerjaan di rumah (WFH) dibulan Agustus s/d Oktober. Hal ini terlihat dari tingkat absensi karyawan pada bulan Agustus-Oktober 2020, sebagai berikut:

TABEL 1.2
DATA ABSENSI KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG
PERIODE AGUSTUS S.D OKTOBER 2020

Bulan	Jumlah karyawan	Kehadiran	Keterlambatan	Persentase Kehadiran	Persentase Keterlambatan
Agustus	31	26	5	84%	16%
September	31	23	8	74%	26%
Oktober	31	27	6	87%	13%

Sumber: Data Internal Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 1.2 menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung yang dilihat dari faktor kehadiran dan keterlambatan selama bulan Agustus hingga Oktober 2020. Dapat dilihat pada bulan Agustus dari total 31 karyawan hanya 26 karyawan yang hadir dan sebanyak 5 karyawan yang terlambat. Pada bulan September dari total 31 karyawan hanya 23 karyawan yang hadir dan sebanyak 8 karyawan yang terlambat. Pada bulan Oktober dari total 31 karyawan hanya 27 karyawan yang hadir dan sebanyak 6 karyawan yang terlambat. Dari data di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan mengalami fluktuasi setiap bulannya.

Kinerja akan meningkat apabila dibarengi dengan pemberian kompensasi yang adil dan tepat waktu. Kompensasi yang besar merupakan daya tarik sendiri bagi karyawan yang akan mendorong setiap orang ingin bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan memberikan prestasi kerja yang berkualitas demi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang telah diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2017:75).

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung yaitu Ibu Agnes Septiriana diketahui bahwa kompensasi yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Bandung berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi langsung mencakup gaji pokok dan insentif/ bonus. Gaji pokok yang di berikan perusahaan kepada seluruh karyawan yang jumlah besarnya didasarkan kepada kinerja. Sedangkan untuk insentif yang diberikan yaitu bonus uang, besar insentif yang

diberikan berdasarkan jabatan karyawan, dan juga masa kerja yang di tentukan perusahaan. Sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup asuransi, cuti sakit, dan THR.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Bandung mengenai pemberian kompensasi yang diberikan masih dirasakan kurang memadai dengan kebutuhan karyawan yang terus meningkat setiap tahunnya. Berikut adalah kompensasi yang diberikan pada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung:

TABEL 1.3
KOMPENSASI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN

Kompensasi Langsung	Keterangan
Gaji Pokok	Diberikan setiap satu bulan sekali
Insentif	Diberikan kepada pegawai yang memiliki masa kerja antara lain: a) Masa kerja karyawan sepuluh tahun b) Masa kerja karyawan lima belas tahun
Asuransi	Diberikan kepada seluruh karyawan dalam bentuk claim ke perusahaan
Cuti Sakit	Diberikan cuti kepada karyawan hingga karyawan dapat bekerja kembali
THR	Diberikan kepada seluruh pegawai besarnya 1,5x gaji karyawan tersebut

Sumber: Data Internal Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan

Hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bidang SDM BPJS Ketenagakerjaan di Bandung, di ketahui bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kinerja diperoleh hasil sebagaimana dalam Tabel 1.4 sebagai berikut:

TABEL 1.4
HASIL WAWANCARA KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN KINERJA

No.	Pernyataan	Jawaban
1	Bagaimana dengan sistem kompensasi di BPJS dan apakah ada yang perlu dikembangkan sistim atau kebijakan kompensasi untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan	Pemberian kompensasi di BPJS sudah cukup baik akan tetapi sistem pemberian kompensasi dan tolak ukur karyawan untuk mendapatkan rewards harus di perbaiki lagi guna meningkatkan kinerja karyawan
2	Bagaimana dengan disiplin kerja karyawan apakah sudah memuaskan dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.	Menurut Kepala Bidang SDM BPJS Ketenagakerjaan disiplin kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cukup memuaskan karena segala moodnya karyawan itu tetap harus di kerjakan.
3	Bagaimana kinerja karyawan dan perusahaan, apakah sudah memuaskan dan ada yang perlu ditingkatkan	Penilaian kinerja kita dapat dilihat dari KPI dan penilaian KPI tahun 2020 baru dikeluarkan nanti di tahun 2021. Tetapi kalau kinerja karyawan hasil pengamatan saya sudah memuaskan dan semua yang sudah dilakukan seluruh karyawan tetap harus di tingkatkan terus sampai optimal.

Sumber: Data Hasil Wawancara oleh Kepala Bidang SDM di BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Kasmir (2016:225) “kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi”. Untuk mengetahui tentang tingkat kepuasan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan, penulis melakukan *survey* awal melalui menyebarkan kuesioner kepada 10 karyawan. Berikut di jabarkan pada Tabel 1.5 di bawah ini:

TABEL 1.5
HASIL PRA SURVEI KOMPENSASI KERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Gaji sesuai dengan yang Diharapkan	1	1	6	2
2	Puas dengan bonus yang Diberikan		1	6	3
3	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	1	2	5	2
	PERSENTASE	7%	13%	57%	23%

Sumber: Data olahan penulis (2020)

Berdasarkan dari *survey* yang dilakukan oleh penulis tentang penilaian karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dapat di jelaskan sekitar 80% karyawan merasa tidak puas bahkan sangat tidak puas terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, sebanyak 20% karyawan yang sudah merasa puas dan sangat puas terhadap gaji dan kompensasi yang di berikan perusahaan. Oleh karena itu, hal ini harus segera diatasi oleh perusahaan.

TABEL 1.6
HASIL PRA SURVEI DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Atasan memberikan contoh baik terhadap bawahan dalam peningkatan kedisiplinankaryawan	1	6	1	2
2	Saya telah mendapatkan pengawasan mengenai ketepatan jam kerja		6	1	3
3	Memiliki rekan kerja yang bisa bekerjasama adalah salah satu hal penting untuk menciptakan lingkungan kerja harmonis	2	2	5	1
	PERSENTASE	10%	47%	23%	20%

Sumber: Data olahan penulis (2020)

Berdasarkan dari *survey* yang dilakukan oleh penulis tentang penilaian karyawan terhadap disiplin kerja yang diberikan oleh perusahaan, bahwa sekitar 43% karyawan merasa tidak puas bahkan sangat tidak puas terhadap disiplin kerja yang diberikan perusahaan, sebanyak 57% karyawan yang sudah merasa puas dan sangat puas terhadap disiplin kerja yang di berikan perusahaan. Oleh karena itu, hal ini harus segera di solusikan oleh perusahaan.

TABEL 1.7
HASIL PRA SURVEI KINERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		Sangat puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas
1	Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang diharapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan	4	5	1	
2	Saya mampu untuk datang ke BPJS Ketenagakerjaan Bandung tepat waktu	4	5	1	
3	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap kerjaan yang diberikan kepada saya	4	4	2	
PERSENTASE		40%	47%	13%	0%

Sumber: Data olahan penulis (2020)

Berdasarkan hasil *survey* pada Tabel 1.7 dapat disimpulkan bahwa pencapaian target yang diharapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Bandung sudah hampir sepenuhnya tercapai dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri, meskipun masih ada karyawan yang masih merasa kurang maksimal dalam pencapaian target yang diharapkan dan ada beberapa karyawan yang belum maksimal untuk mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik tentunya karyawan perlu memiliki kinerja yang sangat baik agar dapat mencapai standar kerja, target atau sasaran yang telah disetujui dan disepakati oleh perusahaan dengan maksimal.

TABEL 1.8
KINERJA BPJS KETENAGAKERJAAN BANDUNG
PERIODE 2017-2019

Uraian	2017		2018		2019	
	BPU	TK	BPU	TK	BPU	TK
Target	1.879	95.216	1.360	102.204	205.108	203.220
Realisasi	1.436	95.185	1.854	102.207	205.408	204.502
Pencapaian	72,9%	70 %	98,7%	79,8%	99 %	98,7 %

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan

Keterangan:

BPU: kepesertaan anggota BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja bukan sebagai karyawan

TK: kepesertaan anggota BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja sebagai karyawan perusahaan

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Soekarno Hatta Bandung dengan jumlah total kepesertaan baik bukan penerima upah dan tenaga kerja mengalami terus peningkatan akan tetapi belum mencapai target perusahaan.

Berdasarkan wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan Marketing Officer, beliau menuturkan bahwa pada Tahun 2017 jumlah total kepesertaan baik bukan penerima upah dan tenaga kerja tidak dapat mencapai target sesuai yang telah ditentukan.

Ketidaktercapaian target Perusahaan disebabkan beberapa hal yaitu, adanya sistem pergantian karyawan serta jajaran perusahaan, serta sehubungan alih fungsi dari kantor BPJS Ketenagakerjaan Sumedang menjadi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Soekarno Hatta Bandung. Selain itu Pada tahun 2017 pelaksanaan Gaya kepemimpinan demokratis yang seharusnya diterapkan murni demokratis, namun tidak dilakukan sepenuhnya pada pelaksanaan operasional perusahaan dan cenderung mengarah pada Gaya kepemimpinan delegatif. Untuk tahun 2018 jumlah kepesertaan meningkat baik dari kepesertaan tenaga kerja maupun buka penerima upah, namun target kepesertaan belum sepenuhnya tercapai di karenakan untuk memastikan mencapai target atau tidaknya jumlah kepesertaan harus dilakukan terlebih dahulu proses penilaian kinerja dari nilai total jumlah kepesertaan yang di akumulasikan secara total sampai akhir tahun. Pada tahun 2018 sampai dengan 2019 Pelaksanaan Gaya kepemimpinan dilakukan murni secara Demokratis dalam pelaksanaanya. Terdapat 35 orang karyawan di perusahaan BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta bandung yang menyatakan, dimana 38% menyatakan bahwa pemimpin memberikan semangat kerja melalui setiap briefing yang dilakukan pada pagi hari. Untuk 35% karyawan menyatakan bahwa pemimpin menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan karyawan dan 12% karyawan menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan arahan yang jelas mengenai pelaksanaan tugas yang harus dilakukan, serta 9% karyawan menyatakan bahwa pimpinan kurang memberikan saran dan masukan ketika

karyawan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu 5% karyawan menyatakan pimpinan kurang mengawasi karyawan ketika akan melaksanakan tugas, terutama saat melaksanakan tugas di luar perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Mahardika et al, 2016:1) menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga ada dalam penelitian (Leonardo dan Andreani (2015:2) yang menyatakan kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan dengan judul:

“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BANDUNG.”

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, pembahasan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pemberian kompensasi di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- b. Bagaimana disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial maupun simultan kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini di harapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam pengetahuan dan memberikan informasi tambahan secara detail tentang kompensasi dan dampaknya kepada kinerja karyawan tersebut.

1.5.2 Aspek Praktis

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat di jadikan salah satu bahan masukan bagi perusahaan untuk mengembangkan sistem kompensasi dan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien.

1.6 Batasan Penelitian

Adapun penulis mempunyai batasan-batasan dalam melakukan penelitian ini karena untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga dapat sesuai dengan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini menetapkan bahwa responden penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- b. Objek yang penulis ambil untuk melakukan penelitian ini yaitu di BPJS Ketenagakerjaan Bandung.
- c. Periode penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2020 – Desember 2020.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini di harapkan dapat mempermudah pembaca dalam membaca dan memahami isi yang ada di dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis skripsi ini disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai tinjauan objek studi, latar belakang penelitian, kegunaan penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai Rangkuman Teori, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian, dan Ruang Lingkup Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hal mengenai Jenis Penelitian, Variabel Operasional, Tahapan Penelitian, Populasi dan Sampel, Pengumpulan Data, Teknik Pengumpulan Data, Skala Pengukuran, Uji Validitas dan Uji Realibilitas, Teknik Analisis Data, Analisis Regresi Linear Sederhana Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL PEMBAHASAN

Pada Bab ini membahas mengenai Hasil Pengujian, Hasil Analisa, dan Pembahasan Analisis Data.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan analisa berdasarkan yang telah dijelaskan pada bab-bab yang sebelumnya.