

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum

BPJS (Badan Penyelenggara Agunan Sosial) ketenagakerjaan merupakan Badan aturan Publik yang bertanggung jawab eksklusif pada Presiden Republik Indonesia dimana memberikan perlindungan bagi energi kerja agar mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dampak korelasi kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya mempunyai nama PT Jamsostek (jaminan Sosial energi Kerja), dimana semenjak lepas 1 Januari 2014 berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Meski sudah berganti nama BPJS Ketenagakerjaan juga biasa disebut dengan BPJamsostek, BPJS Ketenagakerjaan (2022).

Kantor Wilayah Sumbagut berkedudukan di Medan dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh. Wilayah kerja di Provinsi Aceh terdiri dari 23 Kabupaten/Kota dengan 4 Kantor Cabang, meliputi : Banda Aceh, Lhokseumawe, Meulaboh dan Langsa. Serta 5 Kantor Cabang Pratama C & D, meliputi : Pidie, Aceh Tengah, Bireun, Aceh Selatan dan Aceh Tenggara.

Wilayah Kerja di Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 33 Kabupaten/Kota dengan 7 Kantor Cabang, meliputi : Medan Kota, Medan Utara, Tanjung Morawa, Binjai, Kisaran, Pematang Siantar dan Padang Sidempuan. Serta 15 Kantor Cabang Pratama C & D, meliputi : Karo, Serdang Berdagai, Tebing Tinggi, Langkat, Rantau Prapat, Labusel, Batu Bara, Labura, Tapanuli Utara, Humbang Hasundutan, Tiba Samosir, Mandailing Natal, Nias, Sibolga dan Padang Lawas. Layanan BPJamsostek dapat diakses melalui *Service Point Office, Branch Office* dan *Mobile Access*.

Selain itu, Informasi mengenai BPJamsostek juga dapat diakses melalui aplikasi JMO, *Whatsapp Email, Website* dan beberapa *social media* milik BPJS Ketenagakerjaan. Visi dari BPJamsostek adalah mewujudkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terpercaya, berkelanjutan dan menyejahterakan seluruh pekerja Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan (2022).

Berdasarkan informasi yang didapatkan dari BPJS Ketenagakerjaan (2022), BPJS Ketenagakerjaan memiliki 3 misi, yaitu :

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.

BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki beberapa program, diantaranya :

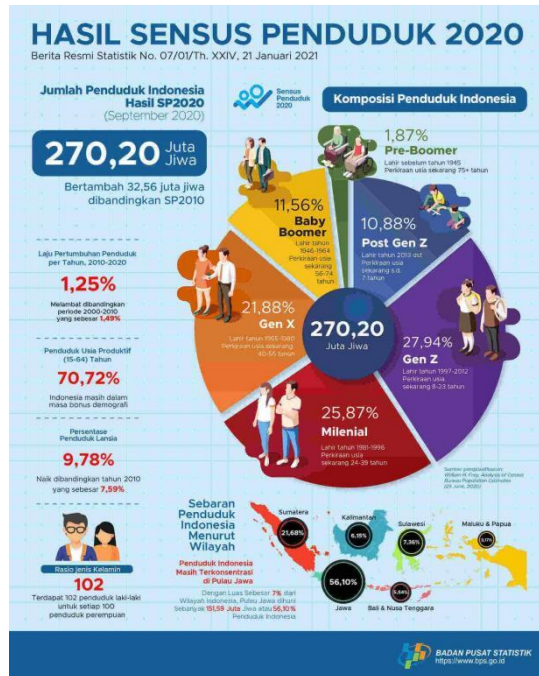
1. Program Jaminan Hari Tua (JHT) & Jaminan Pensiun (JP)
2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) & Jaminan Kematian (JKM)
3. Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

1.2 Latar Belakang

Menurut Bukit et al. (2017:1) Sebuah organisasi/perusahaan akan selalu berusaha yang terbaik dalam mencapai tujuannya. Selain pengaruh teknologi, dana dan sarana/prasarana, keberhasilan di dalam organisasi juga bergantung pada aspek sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dan dominan dalam segala inovasi yang akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan, sehingga sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan penting untuk dipelihara dan dikembangkan kemampuan hingga kualitasnya.

Berdasarkan data persentase penduduk Indonesia dari BPS menurut generasinya pada tahun 2020, dapat dilihat bahwa generasi milenial telah menjadi kelompok mayoritas dalam struktur demografi Indonesia yang penduduk generasi millennialnya berjumlah 25,87% dari jumlah penduduk Indonesia. Generasi Milenial adalah generasi yang lahir di tahun 1981-1996. Menurut data dari Bappenas, jumlah Generasi Milenial (rentang usia 20-35) di Indonesia setara dengan 24% dari jumlah penduduk Indonesia kategori usia produktif (usia 15-64 tahun) yang diperkirakan berjumlah 179,1 juta jiwa yang dimana dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa generasi milenial nantinya akan memiliki peran

penting didalam sebuah organisasi periode bonus demografi di Indonesia pada rentang waktu 2025-2030, (Badan Pusat Statistik (BPS), 2021).



Gambar 1.1 Persentase Penduduk Indonesia Menurut Generasi, 2020

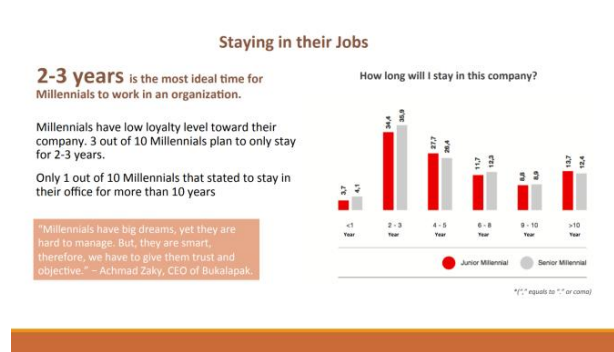
Sumber : Badan Pusat Statistik (BPS) (2021)



Gambar 1.2 Indonesia di Dominasi Gen Z dan Milenial, 2020

Sumber : Bayu (2021)

Meski begitu, bonus demografi di Indonesia juga dapat menjadi masalah untuk bergerak menuju kemajuan menurut dalam laporan *IDN Research Institute* mengatakan bahwa hanya 1 dari 10 milenial menyatakan ingin bekerja lebih dari 10 tahun di sebuah perusahaan, dan hanya 3 dari 10 milenial menyatakan ingin bekerja 2-3 tahun pada sebuah perusahaan, (*IDN Research Institute, 2021*).



Gambar 1.3 Indonesian Millennial Report, 2019

Sumber : *IDN Research Institute (2021)*

Generasi millenial dikenal sebagai generasi yang mudah berpindah dan berganti tempat kerja jika pekerjaan yang mereka jalani tidak sesuai dengan kriteria serta prinsip hidupnya sehingga dengan fenomena yang terjadi, perusahaan tidak hanya dituntut untuk selalu mengikuti keadaan pasar, tetapi juga dituntut untuk memperhatikan kebutuhan serta cara kerja pekerjanya berdasarkan generasi yang ada didalam organisasinya, Parengkuan dan Tumewu (2020:37-43).



Gambar 1.4 Indonesian Millennial Report, 2019

Sumber : *IDN Research Institute (2021)*

Berdasarkan laporan *IDN Research Institute* juga disebutkan 3 penyebab utama keluarnya karyawan junior milenial (26-32 tahun) dari pekerjaannya, yaitu karena: pengembangan diri, fasilitas dan lingkungan kerja. Sedangkan 3 alasan utama keluarnya karyawan senior milenial (33-41 tahun) dari pekerjaannya disebabkan oleh: pengembangan diri, fasilitas, serta gaji, (*IDN Research Institute*, 2021). Dari data tersebut dapat dilihat tantangan yang akan dihadapi oleh perusahaan maupun generasi itu sendiri, sehingga disarankan perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor diatas serta menerapkan strategi yang tepat agar dapat menghadapi generasi milenial dikarenakan generasi milenial mempunyai karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya.

Perkembangan zaman menyadarkan perusahaan bahwa keterampilan dan kemampuan karyawan memiliki andil dalam kesuksesan sebuah perusahaan, sehingga perusahaan butuh berinvestasi dalam program pengembangan karyawannya melalui pelatihan, Sabir et al. (Suryani dan FoEh, 2019:71). Tujuan dari pelatihan juga antara lain dapat meningkatkan kinerja, mutu kerja, moral kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan manfaat dari pelatihan itu sendiri adalah Meningkatkan profitabilitas, meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, meningkatkan kinerja, meningkatkan kualitas kerja dan lainnya, Dewi dan Harjoyo (2019:51-53).

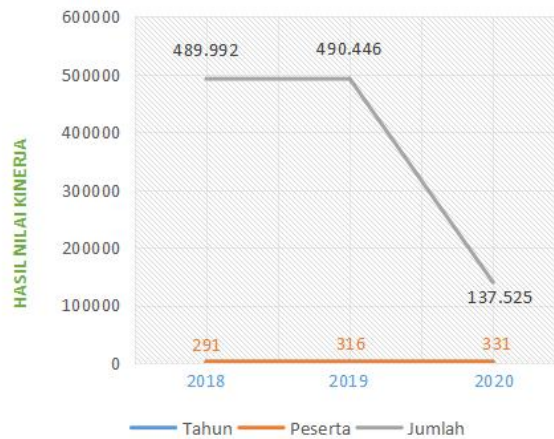
Selain pengembangan diri, berdasarkan data *IDN Research Institute* sebelumnya telah disebutkan salah satu alasan lainnya penyebab generasi milenial keluar dari pekerjaannya adalah lingkungan kerja. Generasi millennial menuntut perusahaan untuk memiliki lingkungan kerja yang menarik untuk mereka bekerja didalamnya, sebab teknologi digital, perubahan gaya hidup, dan penekanan pada budaya perusahaan telah memiliki pengaruh yang signifikan di setiap industri begitu pula komunikasi global telah membuat semua orang mendapat informasi yang lebih baik serta berbagai studi ilmiah tentang kesehatan dan kesejahteraan di tempat kerja sehingga mendorong terjadinya pergeseran dalam desain kantor, Parengkuan dan Tumewu (2020:48-50).

Parengkuan dan Tumewu (2020:48-50) mengatakan Google dan Microsoft melakukan penyesuaian dalam ruang dan fasilitas perusahaan dalam menunjang gaya generasi milenial, mulai dari ruang kerja yang terbuka, memberikan warna-warna cerah hingga membuat berbagai jenis ruang yang mendukung kolaborasi. Microsoft juga memberikan karyawannya hak akses ke seluruh ruangan sehingga karyawan bebas memilih tempat kerja yang mereka inginkan sesuai dengan aktivitas yang mereka lakukan. Perubahan yang dilakukan oleh Microsoft berdampak pada kinerja, efisiensi perusahaan hingga kesejahteraan karyawan. Menurut Farida dan Hartono (2016:10) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan karyawan rasa kenyamanan dalam melakukan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerja dan semangat kerja.

BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut berposisi di Medan dengan wilayah kerja meliputi Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh. BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut merupakan kantor utama BPJS Ketenagakerjaan untuk wilayah Provinsi Sumatera Utara dan Provinsi Aceh. BPJS Ketenagakerjaan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menyediakan pelayanan berupa asuransi untuk para pekerja di Indonesia. Total karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut berjumlah 417 karyawan, 337 diantaranya adalah karyawan generasi milenial. Visi dari BPJS Ketenagakerjaan adalah meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan pekerja Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan (2021).

Dalam upaya pencapaian visi yang dimiliki, perusahaan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Selain itu juga memerlukan cara manajemen sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Berdasarkan visi BPJS Ketenagakerjaan, sudah sepatutnya pekerja di perusahaan itu sendiri merasakan kesejahteraan juga. Dalam penelitian Rempowatu et al. (2020) menyimpulkan bahwa kesejahteraan memiliki korelasi serta sangat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil nilai dari kinerja para karyawan generasi milenial

(26-41 tahun) di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut pada tahun 2018 hingga tahun 2020 terus mengalami penurunan, BPJS Ketenagakerjaan (2021).



Gambar 1.5 Persentase Hasil Nilai Kinerja Generasi Milenial, 2018-2020

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (2022)

Sesuai uraian pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa grafik kinerja dari 337 karyawan milenial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut yang di lakukan pada tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami sedikit peningkatan pada tahun 2019 lalu grafik mengalami penurunan yang cukup drastis pada tahun 2020. dimana penilaian kinerja pada tahun 2019 yang diikuti oleh 316 karyawan mengalami kenaikan grafik nilai sebanyak 454 atau 0,01% dengan hasil nilai kinerja tahun 2018. Pada tahun 2020, dengan diikuti oleh 331 karyawan, menunjukkan penurunan nilai kinerja yang sangat drastis dibandingkan nilai kinerja pada tahun 2019 yang diikuti oleh 316. Penurunan kinerja yang drastis sebanyak 72% atau dengan selisih nilai 352.941 terjadi di tahun 2020.

Dengan dilakukan dan adanya data penilaian kerja yang dilakukan ini, menurut Widyaningrum (2019:118) dapat membantu perusahaan dalam memastikan bahwa kualitas karyawannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mengoreksi kekurangan perusahaan maupun karyawan, adanya kebutuhan akan pelatihan hingga merencanakan perbaikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Moon & Maryati (Sudaryo et al., 2018:203) oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang dimiliki, kualitas dan gaya manajemen serta motivasi. Dalam memelihara serta meningkatkan keterampilan

dan pengetahuan, di butuhkan adanya pelatihan yang di berikan perusahaan kepada karyawannya. Pelatihan adalah proses belajar untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan hingga produktivitas kinerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, Sudaryo et al. (2018:121). Tujuan dan sasaran dari pelatihan itu sendiri adalah mengembangkan keahlian dan pengetahuan, meningkatkan produktivitas kinerja, kualitas, sikap/moral kerja hingga semangat kerja, Sudaryo et al. (2018:124-125). Dalam upaya meningkatkan kualitas serta kinerja dari sumber daya manusianya, BPJS Ketenagakerjaan memberikan beberapa pelatihan kepada karyawan generasi milenialnya. Seperti data di bawah berikut :

Table 1.1 Pelatihan Kerja

Pelatihan karyawan Generasi Milennial			
Tahun	Teknis / Penyegaran/ Profesi	Karir Kepemimpinan	Workshop/TOT/Eksternal
2018	10	-	4
2019	6	-	4
2020	3	-	-

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat dilihat bahwa pelatihan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut kepada generasi Milenial pada tahun 2018 hingga 2020 juga sedikit dan terus berkurang. Dari jumlah total karyawan generasi Milenial sebanyak 337 karyawan, pada tahun 2018 terdapat 14 karyawan yang diberikan pelatihan, di tahun 2019 berkurang menjadi 10 karyawan dan di tahun 2020 hanya 3 karyawan yang mendapatkan pelatihan. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, pelatihan merupakan cara untuk meningkatkan kualitas hingga kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Maka jika pelatihan yang diberikan perusahaan kurang, dapat mempengaruhi kualitas hingga kinerja karyawannya. Seperti yang dikemukakan oleh Widyaningrum (2019:115) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja didalamnya termasuk kemampuan, pengetahuan serta lingkungan kerja. Selain pelatihan, dalam meningkatkan kinerjanya perusahaan juga disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerjanya, serta menyesuaikan lingkungan kerja dengan kebutuhan karyawannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Lingkungan kerja berupa fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja fisik, meliputi fasilitas kerja atau infrastruktur, Widyaningrum (2019:56). BPJS Ketenagakerjaan juga kerap memperbaiki, meningkatkan serta mengatur ulang tata ruang kerja karyawannya. Gambar di bawah ini menampilkan tata ruang, suasana hingga infrastruktur lingkungan kerja fisik di BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.



Ruang Rapat



Ruang Sekretaris



Ruang Tamu



Ruang Acara



Ruang Kerja Karyawan



Gambar 1.6 Lingkungan Kerja Fisik BPJS Ketenagakerjaan, 2022

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan (2022)

Dalam survey yang dilakukan oleh Delloitte (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi alasan kedua generasi milenial betah untuk terus bekerja pada suatu perusahaan. Berdasarkan gambar yang ada, dapat dilihat lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut memiliki penerangan yang cukup, ruang kerja dan lingkungan yang bersih tetapi warna yang ada disekitar terkesan monoton serta terdapat perabotan yang mungkin bisa di upgrade seperti kursi yang ada di ruang tamu, selain itu juga diperlukannya tambahan lemari/laci untuk menyusun berkas yang ada di sekitar meja kerja sekretaris. Parengkuan dan Tumewu (2020:43-44) berpendapat dengan mendapatkan pengembangan diri melalui pelatihan serta memiliki lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat memotivasi generasi milenial dalam semangat dan kinerjanya.

Berlandaskan data yang dimiliki tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja karyawan Generasi Millennial (Studi Kasus BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut)”.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka berikut ini merupakan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang hendak dijawab melalui penelitian ini:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut ?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sudah diajukan sebelumnya, yaitu:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan generasi millennial BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut.

1.5 Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1.5.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Penambahan wawasan maupun bahan referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam bidang yang sama
2. Memberikan gambaran kesesuaian antara teori dan implementasi yang terjadi di kehidupan nyata
3. Dapat menjadi bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan.

1.5.2 Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan terkait sebagai referensi dan solusi dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Berisi tentang sistematika dan penjelasan ringkas laporan penelitian yang terdiri dari Bab I sampai Bab V dalam laporan penelitian.

a. Bab I Pendahuluan

Bab ini membahas gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

b. Bab II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai kajian pustaka dari penelitian-penelitian terdahulu sehingga dapat menemukan kesenjangan penelitian dan menentukan posisi penelitiannya. Dalam bab ini juga membahas proses pembentukan kerangka pemikiran dari penelitian ini.

c. Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini diuraikan mengenai jenis penelitian, operasional variabel, tahapan penelitian, pengumpulan data beserta sumber data, validitas, serta teknik analisis data.

d. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini diuraikan mengenai hasil penelitian. Data tersebut dianalisis dalam pembahasan hasil penelitian.

e. Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini diuraikan kesimpulan dari hasil penelitian dan usulan saran dalam aspek akademis dan praktis.