BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi ataupun perusahaan tersebut harus mampu mengelola berbagai macam sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang harus dikelola dengan baik dan membutuhkan pengelolaan yang serius adalah sumber daya manusia. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, maka diharapkan organisasi ataupun perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan baiknya pengelolaan sumber daya manusia tersebut, maka efektivitas organisasi akan tercapai.

Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Argris dalam Tangkilisan (2005:139) mengungkapkan bahwa "efektivitas adalah keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia". Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal.

Efektivitas kerja yang terjadi pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan belum optimal, Karena proses kerja karyawan belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam pelaporan hasil kerjanya. Hal ini membuat waktu dalam proses kerja karyawan belum efisien, sehingga terjadinya ketidakefektifan kerja karyawan.

Dari penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efektivitas kerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan. Dalam hubungannya dengan efektivitas kerja, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Spencer and Spencer dalam Edy Sutrisno, 2016).

Perubahan dalam sistem kerja akan berakibat yang positif dan merupakan tuntutan yang penting dan bersifat mendesak untuk direalisasikan. Maka dari itu usaha untuk meningkatkan kompetensi karyawan menjadi tujuan yang utama untuk dipenuhi. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan dapat mencapai efektivitas kerja yang unggul dalam bentuk kinerja yang memuaskan.

Kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan disebabkan kurangnya pengetahuan karyawan dalam memahami standar prosedur operasional yang berlaku oleh karyawan, dan keterampilan meminimalisasikan kesalahan kerja serta sikap dalam menghargai hasil kerja sesama karyawan. Hal tersebut menyebabkan kompetensi menjadi kurang optimal, sehingga mengakibatkan efektivitas kerja perusahaan tidak berjalan dengan baik.

Kompetensi ini juga berperan sebagai input, proses dan produksi dalam suatu pekerjaan. Sebagai input, kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang muncul

dalam diri seperti pengetahuan dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah dengan baik. Kapasitas disini terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku. Input kompetensi dapat menggunakan dua bentuk, yaitu kemampuan yang diperoleh dari belajar, latihan atau pengalaman, dan kemampuan yang diperoleh dalam diri individu yang mempengaruhinya dengan kuat. Sementara itu, kompetensi sebagai proses adalah menggunakan potensi yang muncul dalam diri seseorang untuk mencapai hasil yang diinginkan perusahaan. Sedangkan produksinya adalah pencapaian hasil yang diinginkan dan proses penggunaan pengetahuan serta keterampilan untuk mencapai tujuan yang dimaksud. Dalam hal ini kompetensi adalah faktor yang sangat penting dalam upaya menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Fajar Apriani (2009) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selain faktor kompetensi, faktor lain yang cukup berperan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja adalah motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014:143).

Para karyawan diberikan suatu motivasi agar semakin bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga karyawan akan semakin loyal dalam memberikan kontribusinya demi perkembangan perusahaan. Menurut Maslow, dalam jurnal Apriani, (2009) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya juga bersangkutan

pada kebutuan manusia. Ada lima macam kebutuhan yang bersama-sama membentuk suatu hierarki kebutuhan, meliputi kebutuhan fisik, yaitu kebutuhan-kebutuhan untuk menunjang kehidupan manusia; kebutuhan akan rasa aman, adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan rasa takut; kebutuhan sosial atau afiliasi, adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, kebutuhan mencari hubungan yang bermakna; kebutuhan penghargaan, adalah kebutuhan agar oranglain mau menghargai akan dirinya dan usaha-usaha yang dilakukannya; kebutuhan aktualisasi diri, adalah suatu kebutuhan yang ingin memaksimalkan potensi diri, suatu keinginan untuk menjadi apa yang dirasakan oleh seseorang karena mempunyai potensi mencapainya.

Pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan terdapat kurangnya motivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhannya, yang mengakibatkan kurangnya keinginan karyawan untuk bekerja dengan baik dan konsisten. Sehingga tidak dapat terwujudnya efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Melihat pentingnya motivasi kerja bagi para karyawan, maka dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan efektivitas kerja para karyawannya. Hal ini didukung dengan penelitian empirik yang dilakukan oleh Ni Luh Bakti Mesha Murti, dkk (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Selain faktor kompetensi dan motivasi, faktor lain yang cukup berperan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja adalah kepemimpinan. Menurut DuBrin dalam jurnal Brahmasari dan Suprayetno (2008), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai

tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan yang tidak pernah konsisten dan tidak dapat diandalkan, niscaya gagasan-gagasan inovatif akan seterusnya terpendam, bahkan dapat berdampak pada larinya SDM yang memiliki *knowledge* ke perusahaan swasta (Soeling, dalam jurnal Apriani, 2009). Pentingnya kepemimpinan dalam mewujudkan efektivitas kerja perusahaan, membuat perusahaan berhati-hati dalam menunjuk atau memilih seseorang untuk menjadi pemimpin perusahaan tersebut. Karena jika perusahaan salah dalam memilih pemimpin yang tidak baik maka akan mengakibatkan menurunnya efektivitas kerja dalam perusahaan.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan bahwa terdapat kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap karyawan, sehingga dapat menyebabkan para karyawan mengabaikan pekerjaannya, yang dapat mengakibatkan efektivitas kerja belum optimal. Jika pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya dengan baik, maka akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan kantor pada umumnya, sebaliknya jika pemimpin kurang menampilkan efektivitas kerja yang baik dalam hal menjalankan tugas kepemimpinannya, maka akan memberikan dampak negatif efektivitas kerja

karyawan dikantor. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Tri Septiani (2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan uraian diatas penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **"Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan"**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan perumusan masalah yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan ?
3. Apakah terdpat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan ?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a) Untuk mengetahui pengaruhkompetensi terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan.
b) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan.
c) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan.
d) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi untuk meningkatkan efektivitas kerja dengan cara melihat dari kompetensi dan motivasi mereka pada perusahaan dengan adanya kepemimpinan yang baik di perusahaan tersebut.

1.4.2 Bagi Civitas Akademika

Diharapkan bermanfaat sebagai salah satu tambahan informasi dan dapat menjadi acuan dan diharapkan dapat memperkaya ragam penelitian Mahasiswa yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja.

1.4.3 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan selain itu untuk menambah pengetahuan, dan juga memperoleh gambaran langsung bagaimana pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pada Kantor Pusat BPJS Ketenagakerjaan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA