

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Aspek paling krusial pada suatu perusahaan maupun lembaga pemerintahan ialah sumber daya manusia, sebab, pihak yang bekerja guna menggapai suatu tujuan pada suatu lembaga maupun perusahaan ialah tenaga kerja yang dimiliki oleh lembaga maupun perusahaan tersebut. Kemajuan dan kualitas yang dimiliki suatu lembaga maupun perusahaan sangat bergantung pada kepemilikan sumber daya manusia yang berkualifikasi serta dapat menghasilkan performa prima.

Pelaksanaan penelitian berlokasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan yang bertempat di Jl. Kapten Pattimura No. 334, Darat, Kecamatan Medan Baru. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ialah lembaga yang dimandatkan oleh pemerintah melalui Undang-Undang dan regulasi yang berlaku guna menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja. Sejumlah upaya guna mewujudkan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu lembaga diyakini sebagai suatu tantangan manajemen yang paling fundamental. Kinerja seseorang karyawan terpengaruh oleh beberapa faktor, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi yang mendorong para karyawan untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien agar mencapai suatu tujuan dengan maksimal.

Faktor pertama adalah kepemimpinan. Kepemimpinan menjadi salah satu aspek yang dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu lembaga. Pemimpin mempunyai peranan yang menentukan pada suatu lembaga. Pemimpin yang baik ialah yang memiliki kapabilitas pengelolaan lembaga dengan efektifitas tinggi dan menerapkan efektifitas pula dalam kepemimpinannya. Dengan terciptanya kepemimpinan yang baik maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih maksimal serta terarah. Dari hasil pengamatan ini, fenomena yang terjadi di BPJS Ketenagakerjaan Medan adalah penyelesaian pekerjaan yang dilaksanakan oleh karyawan masih kurang begitu memperoleh atensi dari pimpinannya, masih minimnya semangat yang diberikan pimpinan pada karyawan serta masih dijumpai jarak antara pimpinan dan bawahan sehingga berimplikasi pada minimnya efektivitas terhadap hubungan pemimpin dan bawahan.

Berikutnya, faktor kedua adalah disiplin kerja. Untuk menciptakan karyawan yang memiliki kinerja baik, maka salah satu aspek krusial yang diperhatikan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan yang diterapkan dalam suatu lembaga dimaksudkan agar setiap karyawan yang bekerja dapat menyelesaikan tugasnya selaras dengan regulasi / peraturan yang sudah disahkan serta mematuhi norma-norma yang berlaku di lembaga tersebut. Dengan begitu maka tujuan suatu lembaga dapat terealisasi dengan baik. Disiplin kerja di BPJS Ketenagakerjaan Medan masih kurang maksimal, masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu dengan yang sudah ditentukan dalam kehadiran.

Selain faktor kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor ketiga adalah motivasi. Setiap tenaga kerja memerlukan motivasi yang kuat agar mereka terdorong dalam menghasilkan kinerja yang baik untuk suatu lembaga. Tingginya kinerja yang dimiliki suatu karyawan tidak terlepas dari motivasi kerja yang ia miliki, yaitu motivasi untuk memberikan performa terbaik kepada lembaga tempat ia bekerja. Motivasi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan juga masih belum maksimal dikarenakan masih rendahnya semangat karyawan dalam hal pencapaian target sesuai dengan keinginan manajemen.

Berlandaskan latar belakang yang sudah dieksplanasikan, penulis memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan.”**

I.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan eksplanasi latar belakang masalah yang dirincikan di atas, mampu diidentifikasi permasalahan yaitu:

1. Minimnya semangat kerja yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawannya dan belum terciptanya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan.
2. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan BPJS Ketenagakerjaan masih belum maksimal dikarenakan masih ada yang hadir tidak tepat waktu atau kurang bijaksana dalam menempatkan waktu kerja.
3. Motivasi karyawan masih rendah yang menyebabkan kinerjanya menjadi belum maksimal.

I.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang serta identifikasi masalah yang sudah dijabarkan, rumusan masalah yang disusun peneliti yakni:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan?

I.4 Tujuan Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah di atas, peneliti mampu menyimpulkan bahwa tujuan dilaksanakannya penelitian ialah:

1. Guna melakukan pengujian serta analisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
2. Guna melakukan pengujian serta analisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
3. Guna melakukan pengujian serta analisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
4. Guna melakukan pengujian serta analisa secara bersamaan perihal pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Ekspektasi manfaat yang mampu didapatkan dari penelitian yang dilaksanakan ialah:

1. Bagi Peneliti
Guna memperoleh wawasan serta pengetahuan terutama berkenaan mengenai kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, serta kinerja karyawan; serta sebagai pedoman guna mengimplementasikan ilmu yang telah diperoleh semasa perkuliahan.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia
Dapat menjadi bahan bacaan serta menjadi koleksi kepustakaan yang dapat memberikan informasi bagi para pembacanya.
3. Bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Medan
Dapat memberi masukan kepada BPJS Ketenagakerjaan Medan supaya dapat memutuskan kebijakan yang tepat perihal merumuskan kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan nya.
4. Bagi Para Pembaca / Peneliti Lain
Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca atau menjadi referensi bagi para peneliti selanjutnya yang memiliki masalah serupa ataupun berkaitan dengan penelitian ini.

I.6 Teori Tentang Kepemimpinan

I.6.1 Pengertian Kepemimpinan

Edison, dkk (2018:87) mengemukakan, kepemimpinan ialah tahapan memberikan pengaruh pada pihak lain guna memberikan pemahaman serta menyetujui terhadap suatu hal yang wajib dilaksanakan dengan efektivitas tinggi serta bagaimana tugas tersebut dilaksanakan dengan penuh keefektifan dan proses mewujudkan langkah pribadi dan kelompok guna menggapai tujuan bersama-sama.

Daulay, dkk (2016:135) mengemukakan, kepemimpinan ialah tahapan memberikan pengaruh ataupun memberikan representasi oleh pimpinan pada seluruh pengikut perihal langkah menggapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah kapabilitas suatu pihak guna memberikan pengaruh terhadap pihak lain sehingga bekerja menggapai tujuan serta target.

Aziz (2012:38) mengemukakan, kepemimpinan (*leadership*) ialah tahapan individu untuk memberikan pengaruh pada bawahannya guna menyelesaikan tugas perihal upaya menggapai tujuan dengan berpegangan pada sejumlah nilai dan etika dengan mengarahkan kepemilikan kapabilitas.

Sehubungan dengan sejumlah pendapat para ahli di atas, kepemimpinan ialah kapabilitas individu dalam memimpin pihak lain (bawahannya) supaya dapat menyelesaikan tugas secara maksimal sesuai dengan arahnya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran secara maksimal.

I.6.2 Indikator Kepemimpinan

Menurut Tohardi (2010:222) indikator-indikator kepemimpinan adalah:

1. Komunikasi
2. Pengarahan
3. Memotivasi
4. Pengambilan keputusan

I.7 Teori Tentang Disiplin Kerja

I.7.1 Pengertian Disiplin Kerja

Afandi (2018:12) mengemukakan, disiplin ialah pemakaian perangkat oleh para manajer guna melakukan perubahan atas sikap serta sebagai suatu langkah guna melakukan peningkatan kesadaran dan kesediaan suatu individu mematuhi seluruh regulasi organisasi serta sejumlah norma sosial yang diberlakukan.

Rivai dan Sagala (2013:825) mengemukakan, disiplin kerja ialah pemakaian perangkat oleh manajer guna berinteraksi dengan karyawan sehingga mereka melakukan perubahan perilaku dan asebagai suatu langkah guna melakukan peningkatan kesadaran dan kesediaan suatu individu untuk mematuhi seluruh regulasi perusahaan dan sejumlah norma sosial yang diberlakukan.

Sutrisno (2016:86) mengemukakan, disiplin ialah tindakan kesanggupan seseorang agar patuh dan taat dengan norma yang ditegakkan di lingkungannya. Disiplin kerja mampu memberikan dorongan pada karyawan agar patuh serta taat terhadap regulasi perusahaan serta melaksanakan tugas dengan bertanggungjawab.

Sehubungan dengan sejumlah pendapat para ahli di atas, disiplin kerja ialah suatu wujud kepatuhan serta ketaatan setiap pegawai terhadap sejumlah regulasi dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

I.7.2 Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2016:194) mengemukakan bahwasanya, sejumlah parameter/indikator disiplin kerja diuraikan demikian yang berupa:

1. Balas jasa
2. Hubungan kemanusiaan
3. Keadilan
4. Teladan pemimpin
5. Sanksi hukuman
6. Waskat
7. Tujuan dan kemampuan
8. Ketegasan

I.8 Teori Tentang Motivasi

I.8.1 Pengertian Motivasi

Afandi (2018:23) mengemukakan, motivasi ialah timbulnya hasrat dalam individu yang dipicu oleh inspirasi, semangat serta dorongan dalam melaksanakan kegiatan secara ikhlas, hati yang senang, serta kesungguhan, yang berimplikasi pada tingginya kualitas atas kinerjanya.

Manullang (2012:154) mengemukakan, motivasi kerja ialah sesuatu hal memunculkan pacuan atau gelora untuk bekerja. Ringkasnya, definisi motivasi kerja ialah sesuatu yang memicu seseorang untuk bersemangat dalam bekerja.

Sukrispiyanto (2019:164) mengemukakan, motivasi mampu menjadi konstruksi perilaku dengan penandaan oleh sejumlah wujud aktivitas dengan sejumlah tahapan psikologis, baik yang dipicu oleh pengaruh dalam dan luar, yang mampu memberikan pedoman dalam menggapai apa yang didambakannya (tujuan).

Sehubungan dengan sejumlah pandangan para ahli tersebut, maka motivasi ialah suatu dorongan yang dimiliki oleh seseorang, baik itu bersumber dari internal ataupun eksternal seseorang, yang menimbulkan suatu keinginan demi menjadi lebih baik agar dapat mencapai tujuan yang sudah ditargetkan.

I.8.2 Indikator Motivasi

Menurut Feriyanto dan Triana (2015:86) indikator motivasi adalah:

1. Penghargaan (*recognition*)
2. Kesempatan (*opportunity*)
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
4. Kinerja (*achievement*)
5. Pengembangan (*development*)
6. Keterlibatan (*involvement*)
7. Tantangan (*challenge*)

I.9 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.9.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2017:7) mengemukakan, kinerja ialah perihal melaksanakan tugas serta hasil yang dicapai dari aktivitas kerja tersebut.

Mangkunegara (2013:67) berpendapat, kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan dari aspek kualitas ataupun kuantitas yang dicapai karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya selaras dengan tanggungjawab yang dilimpahkan padanya.

Makna kinerja menurut Sutrisno (2016:172) disimpulkan dengan hasil kerja karyawan ditinjau melalui unsur mutu, jumlah, durasi kerja, serta sinergitas guna menggapai tujuan yang telah disahkan organisasi.

Sehubungan dengan sejumlah pandangan dari para ahli tersebut, kesimpulan yang bisa diambil bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil kerja yang mampu dicapai individu atau sekumpulan pihak pada organisasi selaras dengan kewenangan, tugas, serta tanggungjawab nya masing-masing.

I.9.2 Indikator Kinerja Karyawan

Wirawan (2012:67) mengemukakan sejumlah parameter/indikator pada kinerja karyawan, yakni:

1. Tanggung jawab
2. Kerja sama
3. Kualitas kerja
4. Inisiatif
5. Kuantitas kerja

I.10 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Taufik Ismail Sitompul dan Sri Langgeng Ratnasari (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Takamori Indonesia Batam.	Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Takamori Indonesia Batam.	Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja Pegawai (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Variabel Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel Kompensasi (X_3) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2.	Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018)	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Capital Futures Cabang Malang.	Mengetahui pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Central Capital Futures Cabang Malang.	Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3.	Natalia Susanto (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.	Menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi penjualan PT. Rembaka.	Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kinerja Karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Variabel Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel I.1 Penelitian Terdahulu

I.11 Teori Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Suwatno (2016:139) menafsirkan, pimpinan serta kepemimpinan yang dijalankannya mempunyai peranan fundamental perihal penentuan kinerja organisasi. Efektivitas kinerja pimpinan mampu memberikan dorongan gerakan pada seseorang atau kumpulan pihak menuju tujuan yang hendak dicapai, hendak dijadikan panutan serta teladan. Kebalikannya, jikalau pimpinan dengan posisi hanya sebagai figur saja serta tidak mempunyai pengaruh dan kapabilitas dalam memimpin, akan berakibat kinerja organisasi melemah karena tidak adanya kemampuan dalam memberikan performa terbaik.

I.12 Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

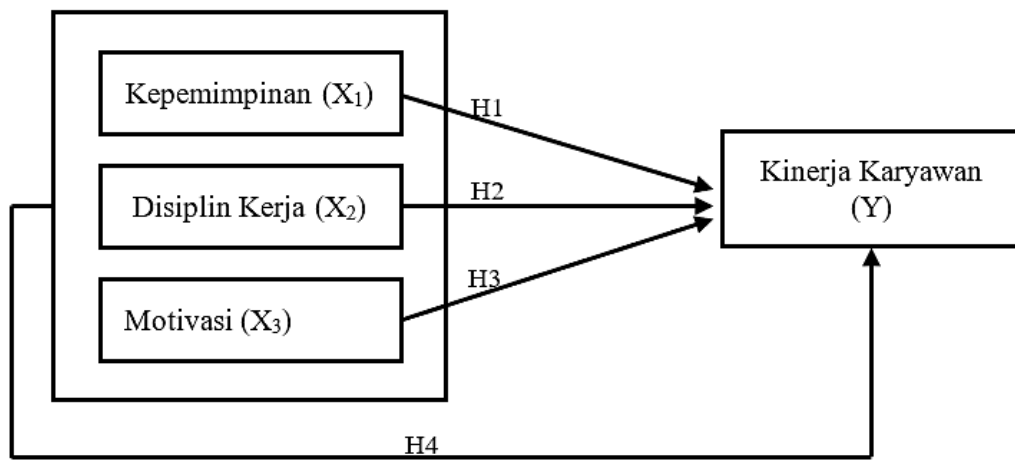
Sinambela (2017:332) menafsirkan, terkandung keterkaitan relasional yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Secara kontekstual, jikalau ditinjau lebih jauh, kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwasanya, semakin tinggi tingkatan disiplin kerja berimplikasi pada tingkatan kinerja individu.

I.13 Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:190) menafsirkan, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan terhadap individu yang berpartisipasi melaksanakan pekerjaan. Jikalau karyawan mempunyai dorongan yang kuat pada dirinya yang terdalam ataupun dorongan dari luar diri (contohnya bersumber pada pihak perusahaan), maka karyawan akan terpacu melaksanakan suatu hal sebaik-baiknya. Implikasinya, kinerja yang baik pun tercipta.

I.14 Kerangka Konseptual

Berlandaskan uraian sejumlah teori serta penelitian yang dilakukan, maka mampu terbentuk kerangka konseptual seperti di bawah ini:



Gambar I.1 Kerangka Konseptual

I.15 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang tersusun berlandaskan pada kerangka konseptual dapat diuraikan demikian:

- H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- H3: Motivasi memberi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.
- H4: Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi memengaruhi Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Medan.