

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di Indonesia sangat melimpah dan memiliki karakter yang beragam, sehingga setiap orang memiliki cara pandang yang berbeda dalam menyikapi suatu masalah. Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam persaingan bisnis, baik perusahaan yang bergerak di bidang produksi barang maupun jasa. Oleh karena itu, para karyawan diharapkan memiliki kualitas yang istimewa agar dapat meningkatkan reputasi dan tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, organisasi terus berinovasi dengan melibatkan sumber daya manusianya untuk berkembang dan berusaha seoptimal mungkin demi mendapatkan pengakuan dan keunggulan di mata publik.

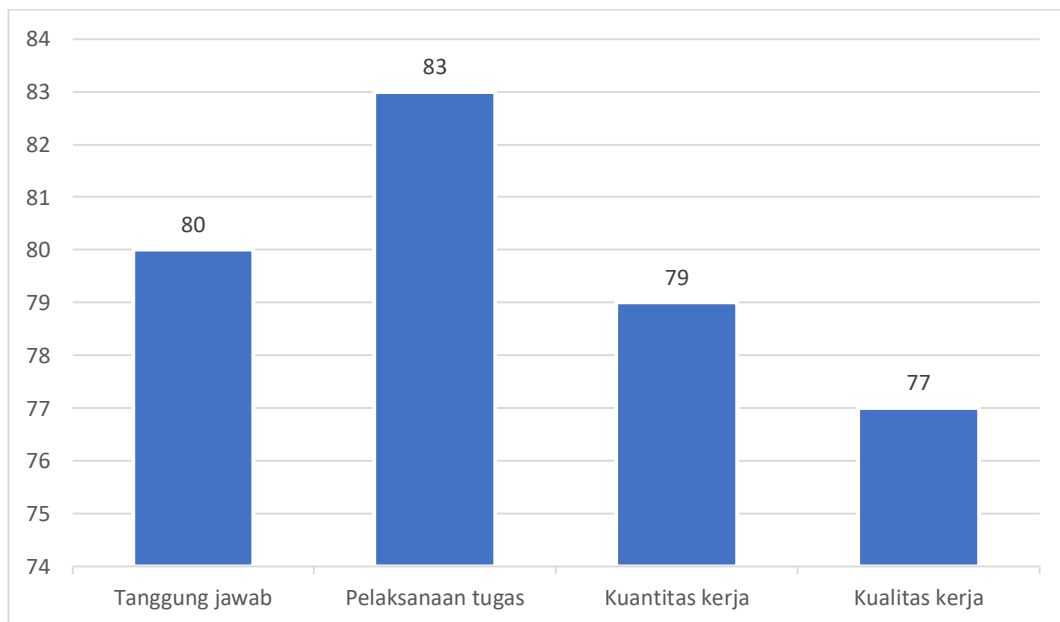
Selain itu, suatu organisasi atau perusahaan tentunya harus memiliki rencana untuk masa depan yang juga akan dihasilkan dari gagasan-gagasan karyawan itu sendiri. Sumber daya manusia (SDM) pada hakikatnya adalah karyawan suatu perusahaan yang berperan sebagai penyusun strategi, motivator, dan pemikir dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Tentu saja, untuk memperoleh sumber daya manusia yang unggul diperlukan pula manajemen sumber daya manusia (SDM) yang mengatur semua unsur tersebut. Manajemen sumber daya manusia, menurut Syaifullah, M. (2022), adalah ilmu dan seni

mengoordinasikan tanggung jawab dan hubungan antar personal dalam upaya mencapai tujuan secara berhasil dan ekonomis. Tentu saja, kinerja karyawan perusahaan akan memengaruhi semua itu. Semua itu akan memengaruhi cara setiap orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang akan memengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Hal ini sesuai dengan pengertian kinerja sebagai catatan hasil yang dicapai dari berbagai kegiatan pekerjaan yang terspesialisasi dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja karyawan, menurut Marlinawati, M. (2025), merupakan hasil usaha individu yang dinilai dari segi kualitas, kuantitas, dan waktu yang dihabiskan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan variabel tetap yang sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor independen, termasuk insentif, motivasi, dan lingkungan kerja. Faktor internal yang membedakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu. Kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi, salah satunya adalah tempat kerja, namun menurut Kosasih, A. (2022), Kinerja organisasi terutama ditentukan oleh sikap dan perilaku para anggotanya, serta persepsi mereka baik secara individu maupun kelompok terhadap berbagai aspek yang ada atau yang secara konsisten terjadi dalam lingkungan internal organisasi, termasuk interaksi mereka dengan pihak lain.

Dalam proses pelaksanaannya, pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda senantiasa dituntut untuk menunjukkan kinerja yang baik setiap harinya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Dalam hal ini, penulis berpendapat bahwa penelitian tentang kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda

memerlukan data yang lebih banyak. Oleh karena itu, penulis menyebarkan kuesioner secara acak kepada dua puluh karyawan dengan empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasilnya menunjukkan hal-hal berikut:



Gambar 1 1 Diagram Pra-Survey Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan diagram yang telah penulis teliti sebelumnya dapat diketahui bahwa indeks dampak interpersonal mempunyai skor total tertinggi yaitu 83, sedangkan indeks kualitas mempunyai skor total 77. Permasalahan yang ditemukan Karyawan dengan skor terendah pada kinerja kualitasnya harus ditingkatkan. Berdasarkan hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Juanda senantiasa berupaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan menyelenggarakan kegiatan pelatihan lanjutan setiap tiga bulan sekali dan mengadakan pembekalan

setiap pagi sebelum mulai bekerja. Mulai jam kerja dan pelatihan pegawai sesuai arahan kantor pusat.

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan karier di sebuah perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan sering kali menyediakan berbagai program pelatihan untuk mendukung pengembangan karier karyawan. Salah satu upaya yang dilakukan adalah memberikan beasiswa, baik dalam bentuk beasiswa mandiri, program dual degree, beasiswa dalam dan luar negeri, maupun kesempatan untuk mengikuti misi penelitian. Pada tahun 2022, setidaknya 97 orang dipromosikan secara resmi, yang dapat dianggap sebagai peningkatan meskipun pada tahun 2021 terjadi penurunan.

Tabel 1 1 Jumlah Pegawai Penerima Promosi Jabatan

Tahun	Jenis Kelamin				Total	Persentase Total Karyawan %
	Pria		Perempuan			
	Total	%	Total	%		
2022	65	67.01	32	32.99	97	1.68
2021	46	54.76	38	45.24	84	1.42
2020	85	62.04	52	37.95	137	2.26

Sumber: Annual Report BPJS Ketenagakerjaan (2022)

Lingkungan atau suasana hati yang dialami oleh anggota organisasi, termasuk pemahaman mereka terhadap norma, standar, nilai, prinsip, dan praktik yang berlaku di dalam perusahaan, disebut sebagai iklim organisasi. Ini merupakan salah satu unsur yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sagala dalam Fakhry & Tein (2021: 42) menyatakan bahwa Iklim organisasi adalah sekumpulan faktor dalam lingkungan kerja yang dinilai oleh karyawan, baik secara langsung maupun

tidak langsung, dan dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi perilaku mereka. Dalam proses pelaksanaan tugas dan kewajiban setiap individu yang direkrut, segala sesuatunya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berdampak pada efisiensi dan kinerja perusahaan.

Dengan demikian, iklim perusahaan yang kondusif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, tetapi juga meningkatkan dedikasi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dikarenakan pentingnya komitmen organisasi, seseorang harus setia pada pekerjaan mereka dan mematuhi tujuan dan peraturan organisasi, tetapi banyak pekerja yang tidak berkomitmen. Bagi perusahaan, keterlibatan karyawan harus diperhatikan karena keterlibatan karyawan dapat memengaruhi kinerja perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi lebih bersemangat dalam memberikan kinerja terbaiknya dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan.

Menurut Raharjo, S. B., dkk (2023), komitmen organisasi terjadi ketika seorang pekerja memiliki tujuan, mendukung organisasi, dan ingin tetap menjadi anggota. Jika seorang pekerja memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaannya, mereka akan lebih termotivasi untuk terus bekerja untuk perusahaan dan akan mencurahkan waktu dan tenaga mereka untuk membantu. Selain itu, karyawan akan lebih terbuka terhadap inovasi dan perubahan untuk berkembang dan sukses seperti perusahaan. Menurut Darmawan, D. dan Mardikaningsih, R. (2021), komitmen dan hasil organisasi termasuk kepuasan kerja, pergantian karyawan, dan keberhasilan organisasi berkorelasi positif.

Menurut Basofitrah, A. (2022) mengutip ini komitmen organisasi juga mempengaruhi perilaku karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaannya secara efektif. Tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi akan memotivasi seseorang untuk berperilaku dengan tepat dan terarah, terutama jika tujuannya jelas. Menurut Hidayanti, N. (2023), self efficacy berpengaruh pada cara seseorang bertindak dan membuat keputusan untuk mencapai tujuannya. Efikasi diri menurut Fatimah, S., Manuardi, A. R., & Meilani, R. (2021) merupakan keyakinan diri bahwa dirinya mampu mengorganisasikan dan melaksanakan suatu kegiatan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Antika, D., & Muriawaty, I. (2025), Keyakinan setiap orang terhadap keterampilan mereka sendiri dikenal sebagai efikasi diri, dan diyakini bahwa hal ini akan mendorong minat pada individu lain.

Perlindungan tenaga kerja sangat penting untuk menjaga keberlangsungan dan kesejahteraan tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan menawarkan perlindungan sosial bagi karyawan dalam konteks ini. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (JAMSOSTEK), yang lebih sering dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan sejak tahun 2014, merupakan salah satu program jaminan sosial yang ditawarkan dunia usaha kepada para pekerjanya. Selanjutnya, BPJS Ketenagakerjaan berkembang menjadi PT. Jamsostek, Badan Hukum Publik yang tetap menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan pensiun (JP), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan kematian (JKM). Oleh karena itu, tenaga kerja tersebut membutuhkan jaminan sosial dari perusahaan yang

mempekerjakannya. Tenaga kerja akan lebih fokus dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan keluarga dapat menerima bantuan dari jaminan sosial dalam kasus kecelakaan kerja yang fatal. Mahardini (2021) menemukan bahwa, untuk meningkatkan sosialisasi kepada tenaga kerja, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sidoarjo memerlukan tindakan untuk memaksimalkan kuantitas daripada karyawannya. Hal ini disebabkan jumlah staf tidak setara dengan jumlah peserta, yang berarti informasi yang dibagikan seringkali tidak sepenuhnya akurat. Selain itu, Mahardini mengatakan bahwa orang harus memanfaatkan media sosial untuk mengatasi dan mengklarifikasi berita palsu.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sidoarjo adalah tingginya tingkat perpindahan dan pergantian karyawan ke kantor baru. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk segera beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru agar dapat mencapai kinerja yang optimal. Sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Anjasari (2021), analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Juanda Sidoarjo.

Peneliti bersemangat untuk melakukan penelitian menggunakan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda”** dikarenakan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya.

I.2 Rumusan Masalah

Peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut dengan menggunakan informasi latar belakang yang disebutkan di atas:

1. Apakah iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Juanda?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda?
4. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda?

I.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian yang didasarkan pada uraian rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya:

1. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetap BPJS Ketenagakerjaan Juanda.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda.

4. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Juanda.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan akan meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya, seperti efikasi diri, komitmen organisasi, dan iklim organisasi. Organisasi dapat menggunakan evaluasi ini untuk mengatasi masalah kinerja.

I.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi penulis:

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur sumber daya manusia dengan memperluas pemahaman kita tentang bagaimana iklim organisasi, komitmen organisasi, dan efikasi diri saling berkaitan. Temuan ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang elemen-elemen yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Bagi perusahaan:

Temuan penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan referensi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menangani isu-isu yang terkait dengan komitmen organisasi, efikasi diri, dan iklim organisasi. Dengan demikian, elemen-elemen ini dapat diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mencapai tujuan organisasi.

- 3) Bagi pihak lain:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan orang lain tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.