

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Setiap perusahaan tentunya akan mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan mencapai tujuan yang diharapkan. Peran SDM merupakan bagian terpenting yang ingin dicapai. Aset penting perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan adalah sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus berusaha sebaik mungkin untuk mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kinerja karyawannya. Kebutuhan karyawan baik material maupun non material harus diperhatikan oleh perusahaan.

Perusahaan menggunakan strategi salah satunya adalah menggunakan sistem mutasi karyawan. Mutasi karyawan disini adalah pemindahan karyawan di satu cabang dalam rumpun bidang yang berbeda, maupun satu cabang ke cabang lain dengan rumpun bidang yang sama ataupun berlainan rumpun, mutasi ke tempat baru. Adanya mutasi ini tentunya mempertimbangkan agar karyawan tidak jenuh ditempat yang lama, karyawan lebih berkembang di bidang yang lain, lebih didekatkan dengan keluarganya, agar tidak terciptanya penguasa kantor.

Strategi lain yang digunakan adalah adanya kesempatan jenjang karir yang adil dan obyektif. Pelaksanaan jenjang karir ini tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan supaya mau bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Adanya kesempatan jenjang karir ini, tentunya karyawan yang mendapatkan kesempatan promosi jabatan, fasilitas dan hak-hak yang didapatkan lebih baik dari jabatan sebelumnya. Hal ini akan memacu semangat karyawan agar kinerjanya meningkat.

Strategi selanjutnya adalah menciptakan budaya kerja yang baik. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, perlu dikembangkan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman, penyaring tentang baik buruk, benar dan salah dalam perilaku, aktivitas dan pekerjaan sehari-hari. Dengan tercapainya budaya kerja yang baik, diharapkan lingkungan menjadi lebih baik. Sehingga karyawan akan nyaman bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Apabila kinerjanya kurang baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan sehingga dapat berdampak tidak mampu bersaing dengan kompetitor.

BPJS Ketenagakerjaan memahami bahwa SDM merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan. Oleh karena itu BPJS Ketenagakerjaan terus mengembangkan sumber daya manusianya. Salah satu cara untuk mengembangkan karyawan adalah dengan menerapkan mutasi, peluang jenjang karir dan budaya kerja yang baik dalam pengelolaan perusahaan.

Dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, BPJS Ketenagakerjaan memiliki strategi. Manajemen kinerja berdasarkan strategi ini adalah pengelolaan berdasarkan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan, strategi dan nilai-nilai organisasi. Ada empat tahapan siklus manajemen kinerja di BPJS Ketenagakerjaan. Empat siklus tersebut terdiri dari penetapan KPI (key performance indicator), penilaian KPI triwulanan, penilaian kinerja akhir tahun serta penghargaan dan review kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan perencanaan kinerja untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif. Selain itu, atasan memiliki peran yang besar untuk memastikan bahwa bawahan dan unit kerjanya telah mencapai kinerja yang maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas maka dihasilkan rumusan masalah :

1. Apakah mutasi karyawan mempengaruhi kinerja pegawai pada BPJSTK kantor cabang Surabaya Darmo?
2. Apakah pengaruh jenjang karir terhadap kinerja pegawai BPJSTK Cabang Surabaya Darmo?
3. Apakah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada BPJSTK Cabang Surabaya Darmo?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari Bab sebelumnya, didapatkan tujuan penelitian :

Mendapatkan informasi apakah mutasi karyawan di BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mendapatkan informasi apakah adanya jenjang karir di BPJS Ketenagakerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui budaya kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan dan mengetahui efeknya pada kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan pihak-pihak yang dapat menerima manfaat dari penelitian ini :

1. Bagi komunitas akademis
Memperkaya pengetahuan serta wawasan mengenai penerapan ilmu pada bangku kuliah.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan
Dimanfaatkan untuk semua golongan yang membutuhkan serta dapat juga digunakan untuk penelitian lanjutan.
3. Bagi Instansi
Informasi tambahan untuk bisa mengembangkan kinerja karyawan.