

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Palembang merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui 4 program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu: Jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

Sebagai perusahaan yang besar dan bersinergi dengan kesejahteraan pekerja, BPJS Ketenagakerjaan harus menyadari bahwa manusia pada dasarnya memiliki berbagai macam kebutuhan yang semakin lama semakin bertambah, untuk itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawannya baik berupa materil maupun inmaterial. Kesejahteraan itu sendiri menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:34) adalah balas jasa lengkap (materi dan no materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Berikut data kesejahteraan karyawan belum mencapai standar di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang 2017.

Tabel 1.1
Data Kesejahteraan Karyawan Belum Mencapai Standar Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Palembang
Tahun 2017

No	Kesejahteraan	Tingkat Pencapaian (%)	Standar Pencapaian (%)
1.	Kesejahteraan yang bersifat ekonomis	70%	75%
2.	Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif	65%	75%
3	Kesejahteraan Pelayanan	60%	75%

Sumber: Disalin dari Dokumen yang Diberikan Bagian Umum & SDM (2018)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai standar 75% setiap kesejahteraan, tingkat pencapaian kesejahteraan yang bersifat ekonomis 70%, Kesejahteraan yang bersifat fasilitatif 65% dan kesejahteraan pelayanan 60% hal tersebut menunjukan bahwa kesejahteraan belum memenuhi standar yang diharapkan.

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi, semangat kerja dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sikap loyalitas disini mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Menurut Hasibuan (2001:182) Pemberian Kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan sehingga *labour turnover relative* rendah. Menurut Rivai (2009:238) *turnover* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Berikut data jumlah karyawan keluar di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang 2015-2017.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan Keluar dan Karyawan Masuk Pada BPJS
Ketenagakerjaan Cabang Palembang
Tahun 2015-2017

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan Keluar (orang)	Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan akhir (orang)
2015	44	3	3	44
2016	44	4	4	44
2017	44	4	4	44

Sumber: Diolah dari Dokumen yang Diberikan Bagian Umum & SDM

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa *turnover* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang yang terjadi mengalami peningkatan dapat dilihat bahwa pada tahun 2015 ada 3 karyawan yang keluar, kemudian pada tahun 2016 terjadi peningkatan sebanyak 4 karyawan yang keluar dan pada tahun 2017 *turnover* karyawan tetap sebanyak 4 karyawan yang keluar, lalu setiap adanya karyawan keluar akan ada karyawan yang masuk untuk menggantikan karyawan

keluar. Karyawan yang masuk tersebut baik dari perekrutan karyawan, rotasi maupun promosi karyawan.

Meningkatnya *turnover* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan tentunya akan mengganggu produktifitas perusahaan, menurunnya tingkat kepuasan kerja bagi karyawan yang masih bertahan di perusahaan dan dapat menimbulkan pandangan negatif tentang perusahaan. Salah satu cara agar tingkat *turnover* rendah adalah dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawannya.

Fenomena kesejahteraan karyawan yang belum sesuai harapan dan meningkatnya karyawan yang keluar dari BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang perlu menjadi pertimbangan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dikarenakan dapat mengurangi *turnover* karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian fenomena seperti yang dipaparkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, yang telah di uraikan maka rumusan masalah dalam penulisan ini adalah apakah Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Untuk menghindari adanya penyimpangan pembahasan dari permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya mengenai apakah Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan utama dari penulisan Laporan Akhir ini yaitu untuk mengetahui

apakah Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

1.4.2 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dari penulisan Laporan Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penulis dapat mengetahui apakah Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang

2. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk memberikan kesejahteraan Terhadap Loyalitas Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai salah satu literatur bagi pihak lain yang membutuhkan khususnya mahasiswa yang akan mengadakan penelitian di bidang yang sama.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan cabang Palembang bertempat di Jalan Jenderal Sudirman No.131, 20 Ilir kota Palembang dan objek yang diteliti adalah bidang Sumber Daya Manusia mengenai Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Loyalitas Karyawan.

1.5.2 Populasi dan Sampel

1.5.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jumlah populasi atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang yaitu berjumlah 44 orang.

1.5.2.2 Sampel

Menurut Yusi (2009:103), sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh Menurut Sugiyono (2001: 61) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. jumlah karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang hanya berjumlah 44 orang, maka penulis mengambil seluruh jumlah karyawan tetap untuk dijadikan sebagai sampel.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang dikumpulkan yaitu data primer dan sekunder.

1. Data primer

Pengertian dari data primer menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan “Data primer ialah yang definisinya dibuat oleh orang atau diambil sendiri sebagai pengumpul data atau unit yang mengumpulkan data”.

Data primer dalam penyusunan laporan ini penulis dapatkan melalui wawancara secara langsung dengan Karyawan dan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

2. Data Sekunder

Pengertian dari data sekunder menurut Aziz dan Jufri (2015:120) menyatakan “Data sekunder ialah yang definisi operasionalnya tidak dibuat oleh orang atau unit pengumpulan data”. Misalnya di ambil dari dokumen-dokumen dari perusahaan BPJS Ketengakerjaan Cabang Palembang.

1.5.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Yusi (2009:106) adapun teknik pengumpulan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini adalah:

1. Pengumpulan data Primer

a. Wawancara

Merupakan percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden. Teknik wawancara digunakan untuk mengumpulkan data dengan melakukan pertanyaan langsung kepada para responden dan pihak yang berkompeten dalam penelitian.

Dalam hal ini, wawancara dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan dengan mewawancarai karyawan yang bekerja disana.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang penulis susun berdasarkan permasalahan untuk mendapatkan data dari objek penelitian.

Dalam hal ini, yang menjadi sasaran kuesioner adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang. Dimana kuesioner akan diberikan kepada seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang guna untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

2. Pengumpulan data Sekunder

a. Riset Perpustakaan

Mengumpulkan teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan penelitian ini yang nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa permasalahan yang ada.

1.5.5 Teknik Analisa Data

Dalam penulisan Laporan Akhir ini, penulis akan mengelolah data yang didapat dengan teknik analisa. Menurut Sudiyono (2007:43), adapun teknik analisa tersebut adalah sebagai berikut:

1. Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah data yang berbentuk angka serangkaian informasi yang digali dari hasil penelitian tetapi masih dalam bentuk keterangan-keterangan saja. Dalam perhitungan kuesioner penulis

menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) agar mempermudah penulis dalam menghitung kuesioner dan menggunakan perhitungan regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kesejahteraan terhadap loyalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

1.5.6 Defenisi Operasional Variabel

1. Loyalitas

- a. Kepatuhan dan Ketaatan, Ketaatan yaitu kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- b. Bertanggung Jawab, Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.
- c. Pengabdian, Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan
- d. Kejujuran, Kejujuran adalah keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan.

2. Kesejahteraan

- a. Memiliki program kesejahteraan ekonomis, berupa pemberian uang pensiun, pemberian tunjangan, pemeliharaan kesehatan.
- b. Memiliki program kesejahteraan fasilitas, berupa kegiatan sosial, penyediaan fasilitas misalnya kantin dan tempat ibadah, fasilitas pembelian misalnya menyediakan koperasi karyawan, dan fasilitas kesehatan.
- c. Memiliki program kesejahteraan pelayanan, berupa pemberian kredit dan asuransi.

1.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang digunakan untuk mengolah data adalah teknik analisis statistik, melalui program komputer Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0) adapun teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

1.6.1 Validitas

“Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang akan di ukur”. (Albert, 2011:49).

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2009:455), validitas digunakan untuk sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

1.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan.

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti objek yang sama, atau peneliti dalam kurun waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. (Sugiyono, 2009:456).

1.6.3 Koefisien Determinasi

Penulis menggunakan persamaan Regresi Sederhana untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kesejahteraan faktor insentif terhadap Loyalitas Karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari table R Square pada analisis uji regresi sederhana menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 16.0).

1.6.4 Pengujian Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai dugaan/jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang mempertanyakan hubungan antara dua variabel penelitian.

$H_0 : r = 0$ Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

$H_1 : r \neq 0$ Kesejahteraan karyawan yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang.

P value (sig) > α = H0 diterima (Berarti dengan kata lain ambil kesimpulan H0)

P value (sig) < α = H0 ditolak (Berarti dengan kata lain ambil kesimpulan Ha/H1)

1.6.5 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} > nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Sedangkan jika nilai t_{hitung} < nilai t_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

1.6.6 Correlation Bivariate

Korelasi sederhana dapat didefinisikan sebagai hubungan atau keeratan antara 2 variabel saja, dimana terdiri dari 1 variabel independent atau bebas dan 1 variabel dependent (terikat).

Pedoman arti korelasi:

0.00 - 0.199 = Sangat rendah

0.20 - 0.399 = Rendah

0.40 - 0.599 = Sedang

0.60 - 0.799 = Kuat

0.80 - 1.000 = Sangat kuat

1.6.7 Skala Pengukuran

Penulis menggunakan skala Likert untuk digunakan dalam perhitungan kuesioner. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. (Riduwan, 2010: 38-39), dalam penelitian gejala sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang disebut sebagai variabel penelitian.

Menurut Sugiyono, (2013:13) “skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban”, dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 1.3
Skala Likert

Pernyataan		Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Buku Metode Penelitian Sugiyono (2013:13)

Skala Likert ini dibuat sebagai pilihan jawaban pada kuesioner yang penulis buat, dan hasil jawaban akan diolah sebagai pembahasan untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang ada.

Menurut Sugiyono (2012:95) untuk mengetahui berapa persen kuesioner yang telah dijawab pada pernyataan yang diberikan kepada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Palembang, menggunakan rumus $p = f/n \times 100$, dimana p adalah persentase, f adalah frekuensi dari setiap jawaban pernyataan dan n adalah jumlah responden.