

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman era globalisasi berdampak pada kemajuan teknologi di segala bidang. Perkembangan yang semakin maju mendorong semakin tingginya tingkat persaingan antara perusahaan yang sejenis dalam mendapatkan pasar. Persaingan ini juga berdampak pada pencarian Sumber Daya Manusia atau anggota organisasi berupa pegawai atau karyawan. Banyaknya perusahaan yang memberikan kesempatan bagi Sumber Daya Manusia untuk diseleksi agar dapat bergabung dengan suatu perusahaan.

Seleksi Sumber Daya Manusia yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan yang terbaik dan Sumber Daya Manusia yang terpilih menjadi bagian dari perusahaan diharapkan dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja Sumber Daya Manusia yang menjadi karyawan pada perusahaan yang diharapkan berupa kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan memberikan gambaran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan secara umum dikatakan sebagai kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik pada sebuah organisasi ini dapat disebabkan oleh adanya komitmen karyawan terhadap organisasi serta adanya kepuasan kerja.

Komitmen organisasi sebagai keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotannya dalam organisasi dan bersedia usaha yang tinggi demi pencapaian tujuan organisasi (Sopiah dalam Novita, Sunnuharjo dan

Ruhana, 2016:40). Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya sendiri dengan organisasi dan bagaimana individu tersebut terikat dengan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, mengembangkan pola pandang yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan senang hati tanpa paksaan mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan organisasi. Sehingga komitmen organisasi memiliki arti yang lebih dari sekedar kesetiaan yaitu keaktifan karyawan dalam bekerja serta memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi dapat diketahui dari kesiapan dalam bekerja kerja dan memiliki keinginan untuk bertahan bergabung di perusahaan dan hal ini berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan pada organisasi.

Kepuasan kerja yang merupakan perasaan positif karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan dan memberikan hasil yang baik. Ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan cenderung lebih efektif dalam memberikan kinerja pada perusahaan dan sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap perusahaan cenderung kurang efektif dalam memberikan pekerjaan. Untuk itu dapat kiranya perusahaan memberikan perhatian terhadap kepuasan kerja karyawannya karena karyawan yang kurang puas dapat menurunkan kinerja. Rasa kurang puas dapat diketahui dari karyawan yang malas berangkat ketempat kerja dan malas dalam melakukan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya biasanya karyawan lebih senang dalam melakukan pekerjaan serta akan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang merupakan perusahaan asuransi yang memiliki karyawan. Kinerja karyawan yang maksimal terhadap perusahaan salah satunya dipengaruhi faktor komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan dan karyawan adalah untuk tetap menjadi bagian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) karena mereka yakin bahwa perusahaan ini dapat memberikan kesejahteraan saat ini maupun dimasa yang akan datang. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan diketahui bahwa karyawan merasa senang dan bangga dapat bekerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) akan tetapi tidak semua karyawan atau karyawan memiliki yang merasa senang dan bangga memiliki komitmen untuk tetap bertahan dan bekerja pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Hal tersebut diketahui dari karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang ingin keluar dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk membuka usaha sendiri terutama karyawan atau karyawan yang memiliki pendidikan dokter yang ingin membuka tempat praktek kesehatan. Keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan bertolak belakang dengan teori yang menyatakan bahwa komitmen organisasi keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi dan bersedia untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain komitmen organisasi karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan bahwa karyawan merasa puas terhadap perusahaan. Rasa puas karyawan salah satunya adalah jaminan finansial berupa gaji diterima tepat waktu dan jumlah sesuai dengan aturan yang berlaku dalam

perusahaan. Kemudian tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Akan tetapi masih terdapat rasa kurang puas karyawan terhadap perusahaan yaitu tidak dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri karyawan secara bebas berupa pendidikan yang diperoleh masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan pada perusahaan. Kemudian peluang promosi yang terbatas, sehingga seorang karyawan lama ditempatkan pada staf dan hal ini menimbulkan rasa kurang puas terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa”**.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini, yaitu:

1. Bagi perusahaan, sebagai masukan kepada pihak manajemen perusahaan mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja serta kaitannya terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti, dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
3. Bagi penelitian lain, sebagai referensi untuk penelitian dibidang yang sama pada masa yang akan datang.