

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah satu-satunya yang mampu mencapai tujuan perusahaan, mereka berperan aktif dalam semua kegiatan yang terjadi di dalam organisasi. Tidak akan tercapai tujuan dari perusahaan tanpa adanya campur tangan manusia yang secara aktif berpartisipasi dalam mencapainya, bahkan dengan perkembangan teknologi yang dapat mendukung tugas manusia. sumber daya perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, yaitu orang-orang yang memberikan waktu, tenaga, bakat, dan kreativitasnya kepada perusahaan (Handoko, 2014).

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang sangat cepat, banyak perusahaan menghadapi berbagai hambatan dan ancaman untuk mencapai tujuan mereka. Kesulitan dan ancaman ini dapat berasal dari lingkungan internal dan eksternal perusahaan, seperti permintaan pelanggan, kebutuhan akan layanan yang berkualitas tinggi, atau persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang potensial yang dapat menjalankan tugas pokok dan tanggung jawab perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan dengan potensi tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan. Karyawan yang melakukan tugasnya dengan cara yang memenuhi atau bahkan melebihi tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja dianggap berkinerja tinggi.

Reputasi perusahaan pasti akan meningkat dengan kinerja karyawan yang baik. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan langkah penting dalam meningkatkan nilai perusahaan (Setyawan, 2018). Berdasarkan dengan hal tersebut, penelitian Yousif Ali & Ali Hasaballah (2020) menegaskan bahwa kinerja karyawan yang baik berdampak langsung terhadap pertumbuhan kinerja suatu organisasi.

Menurut Tika (2010), kinerja adalah hasil akhir dari suatu fungsi yang digunakan untuk mengevaluasi kontribusi yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi. Fungsi ini terdiri dari variabel internal dan eksternal yang mempengaruhi kapasitas individu untuk bekerja. Dessler (1997) menegaskan bahwa evaluasi memberikan kesempatan untuk menilai keterampilan karyawan dan membuat rencana untuk peningkatan kinerja ketika kinerja kurang dari harapan.

Menurut penelitian Rofiana dan Rizal (2015), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor: 1) faktor individu seperti demografi dan riwayat profesi; 2) faktor psikologis seperti persepsi, pembelajaran, motivasi, dan kepribadian (termasuk locus of control dan self-efficacy); dan 3) faktor organisasi seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan desain kerja.

Menurut penelitian Lestary & Harmon (2017), kinerja karyawan sebagian dipengaruhi oleh lingkungan kerja. sedangkan salah satu faktor terpenting dalam kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan.

Sebaliknya, Sukanto & Indriyo (2000) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan baik secara langsung dapat dipengaruhi

oleh karyawan, seperti pencahayaan, suhu udara, kebersihan, dan hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih bersemangat untuk bekerja di lingkungan yang kondusif untuk pekerjaan mereka. Begitu pula sebaliknya, ketika lingkungan kerja yang tidak bersahabat menimbulkan konflik antar rekan kerja.

Selanjutnya, Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis yang berhubungan dengan kepribadian seperti self-efficacy. Carter dkk. (2018) menemukan bahwa efikasi diri adalah memiliki keyakinan terhadap kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, self-efficacy, seperti yang didefinisikan oleh Kinicki (2003), adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu.

Pendapat lain dari pengertian *Self Efficacy* atau Efikasi diri oleh Na-Nan & Sanamthong (2020) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk berkembang dan menciptakan kesuksesan dengan menjadikan pengalaman masa lalu menjadi sebuah pembelajaran

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, maka pengertian Efikasi diri memberikan nilai kehidupan, sehingga menyulitkan individu untuk menilai kapasitasnya dan menjadi tantangan bagi karyawan tentang sulitnya mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kinerja yang baik dari seorang karyawan dengan Efikasi tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut juga tinggi (Setyawan, 2018).

Selanjutnya, berkaitan dengan variabel Mutai Karyawan. Mutasi adalah kegiatan kepegawaian yang melibatkan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status kepegawaian pada situasi tertentu untuk memperoleh kepuasan kerja pegawai. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai sehingga pegawai dapat memberikan prestasi kerja yang optimal bagi perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2003).

Menurut penelitian Olivia & Hendriani (2019), kinerja dan semangat kerja karyawan seringkali menurun. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh seorang karyawan yang bekerja terlalu lama melakukan pekerjaan yang monoton. Perusahaan dapat mengatasi hal ini dengan menerapkan rotasi atau mutasi pekerjaan bagi karyawannya agar mereka tidak merasa bosan oleh tugas-tugas mereka yang monoton. Dalam situasi ini, tidak diragukan lagi ada aspek positif dan negatif. Di sisi positifnya, karyawan dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki, meningkatkan keterampilan, dan mendapatkan pengalaman yang baru. Namun, tidak sedikit juga karyawan yang berbeda pendapat karena merasa tidak nyaman dengan lingkungan baru, harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru, dan merasa nyaman dengan lingkungan sebelumnya.

Program jaminan sosial tenaga kerja diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang. Program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat bagi pekerja dan keluarganya, tetapi juga memberikan kontribusi nyata bagi pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Menurut wawancara awal peneliti dengan Kepala Bagian Umum dan SDM

BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang terdapat 2 penilaian kinerja yakni penilaian kinerja kantor dan penilaian kinerja individu.

Penilaian kinerja kantor di perlukan untuk mengetahui kinerja dan efesiensi tiap kantor cabang, karena keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan bergantung juga pada pencapaian kinerja kantor cabang. Sedangkan Dalam mengukur Kinerja individu ada beberapa parameter atau faktor yang mempengaruhi antara lain, pencapaian target (Target kepesertaan dan target iuran), harmonisasi dengan *Stakeholders* (Pemerintah daerah), dan kenyamanan bekerja. Ketika penilaian kinerja individu diperhitungkan, hal ini tentu saja berdampak pada kinerja kantor cabang.

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan
BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang

Tahun	Rata-rata Kinerja Karyawan
2018	3,79
2019	3,55
2020	4,40
2021	3,48

Keterangan:

Data diolah menggunakan excel dengan rumus (=AVERAGE)

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa kinerja karyawan empat tahun terakhir mengalami Fluktuasi. Tepatnya pada tahun 2021 kinerja karyawan sangat menurun dengan signifikan dari tahun 2020. Hal tersebut menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang. Penyebab terjadinya Flukutasi tersebut ada beberapa faktor, salah satunya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan karena berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Umum dan SDM di BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang, didapatkan bahwa pegawai tetap kantor tersebut berasal dari luar kota Tanjungpinang. Permasalahan yang terjadi Sebagian kecil karyawan masih belum mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja karena perbedaan budaya, iklim dan cuaca yang ada di daerah tempat kerja mereka. Berkaitan dengan Fasilitas kantor, terbatas nya lahan parkir untuk karyawan dan bangunan kantor yang belum kedap suara kerap kali mengganggu aktivitas bekerja beberapa karyawan Dalam melaksanakan pekerjaannya. Para karyawan Tidak hanya harus fokus pada penilaian kinerja mereka sendiri tetapi juga mereka harus memberikan pengaruh atas bagaimana pekerjaan itu dapat dirasakan oleh atasan dan harus mampu meningkatkan penilaian kinerja kantor. Selain itu juga, Lingkungan kerja yang menyenangkan tercipta ketika sesama rekan kerja merasakan hubungan yang baik satu dan yang lainnya dan karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Berkaitan dengan penilaian kinerja kantor, BPJS Ketenagakerjaan memiliki kantor cabang yang tersebar hampir keseluruh Indonesia. Setiap kantor cabang memiliki target kepesertaan yang sudah diberikan oleh pusat. Permasalahan yang timbul ialah, dengan banyaknya karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan penempatan posisi kerja yang berbeda tentu hal tersebut mempengaruhi cara pandang karyawan tentang bagaimana penilaian kinerja kantor tersebut dapat tercapai.

Dengan adanya Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan terkadang tidak sesuai dengan jabatan yang di duduki saat bekerja, hal itu mampu mempengaruhi kinerja team sehingga dalam pencapaian target kepesertaan menjadi terhambat dan bergerak dengan lambat karna karyawan harus menyesuaikan diri terlebih dahulu. Tentu hal ini menjadi tantangan dan permasalahan bagi karyawan untuk dapat memahami dan mampu bekerja sama dengan team sehingga target kepesertaan yang diberikan mampu di capai dengan bersama-sama.

Dengan kinerja karyawan yang baik akan mendorong karyawan agar terus berprestasi dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan tentunya harus mendorong karyawannya untuk terus memberikan pekerjaan yang prima dan mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan tidak bosan dan lelah dalam bekerja, yang mana hal tersebut akan menyebabkan menurunnya kinerja mereka.

Selanjutnya berkaitan dengan Mutasi Karyawan, berpedoman pada Peraturan Direksi Manajemen Kepegawaian yang ada BPJS Ketenagakerjaan Pusat seringkali menimbulkan permasalahan yang dirasakan oleh beberapa karyawan yang merasa sudah nyaman dengan lingkungan kerja sebelumnya. Hal ini didasarkan pada wawancara awal yang dilakukan bersama karyawan yang di mutasi. Dari kondisi tersebut muncul beberapa masalah diantaranya; Jauh dari keluarga jika karyawan yang dimutasi ditempatkan diluar kampung halaman, harus mampu menyesuaikan diri dengan budaya stakeholders atau pemerintahan daerah serta harus melakukan penyesuaian dengan lingkungan kerja baru karena adanya perbedaan iklim dan

budaya yang ada di wilayah mutasi. Hal seperti ini merupakan masalah yang sering dihadapi bagi setiap karyawan pindahan. Mutasi karyawan yang tujuan awalnya diharapkan mampu mengurangi kejenuhan karyawan dalam pekerjaan, sehingga akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan

Dari beberapa fenomena yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan kerja, Efikasi Diri dan Mutasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang peneliti paparkan diatas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Latar belakang para karyawan tetap yang bukan berasal dari kota Tanjungpinang, hal ini mempengaruhi karyawan tersebut untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dimana mereka di tugaskan.
2. Perbedaan budaya, kondisi geografis dan hubungan antar sesama karyawan juga menjadi permasalahan dalam Kinerja karyawan karena setiap karyawan harus bisa menyesuaikan diri
3. Setiap kantor cabang memiliki target kepesertaan yang harus karyawan capai untuk meningkatkan penilaian kinerja kantor
4. Terkait dengan mutasi, ada beberapa karyawan yang masih belum merasa nyaman di lingkungan kerja yang baru karena merasa jauh dari keluarga dan perbedaan iklim dan budaya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang?
2. Apakah Efikasi diri karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang ?
3. Apakah Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang ?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Efikasi diri dan Mutasi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang ?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, penulis berpandangan bahwa variabel dalam penelitian ini harus di batasi yang berkaitan dengan judul penelitian yang penulis angkat yaitu variabel lingkungan kerja, Efikasi diri dan Mutasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sebagai Objek penelitian ini adalah kantor BPJS Ketengakerjaan Tanjungpinang.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan, maka yang ingin capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui pengaruh Efikasi diri karyawan terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang
3. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi karyawan terhadap kinerja karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, Efikasi diri dan Mutasi karyawan kantor BPJS Ketenagakerjaan Tanjungpinang

1.6 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis :

Memperkuat teori tentang Kinerja karyawan dengan kaitannya dengan lingkungan kerja, Efikasi diri dan Mutasi Karyawan.

2. Secara Praktisi :

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan diri bagaimana lingkungan kerja, Efikasi diri dan Mutasi Karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b. Bagi Akademisi

Dari hasil penelitian ini di harapkan mampu di jadikan kajian ilmu dan referensi yang berhubungan dengan sumber daya manusia mengenai lingkungan kerja, Efikasi diri, Mutasi karyawan dan kinerja karyawan.

- c. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan perusahaan sebagai pedoman bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan dilihat dari lingkungan kerja, Efikasi diri seorang karyawan dan dampak dari adanya Mutasi karyawan yang ada.

1.7 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini ialah Sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan dasar teori yang memperkuat penelitian ini. Dalam bab ini juga di bahas penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas objek dan ruang lingkup penelitian, metode penelitian, operasionalisasi variabel, metode penentuan populasi dan sampel, prosedur pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan dekripsi unit analisis atau observasi dan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini memuat kesimpulan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan juga saran dalam penelitian ini.

