

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman, persaingan di dunia bisnis semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya agar mampu menghadapi tantangan bisnis yang *kompetitif* di era modern. Setiap perusahaan harus mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas itu jika mempunyai keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan sikap baik dalam bekerja .

Sejalan dengan amanat Undang-Undang Dasar 1945 menerangkan bahwa Negara mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada rakyat Indonesia Sebagai bentuk pelaksanaan amanah konstitusi tersebut, pemerintah berupaya mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang berkerja minimal 6 bulan di Indonesia (sumber:<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>).

Apabila dilihat dari perkembangan kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan publik BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2017 cukup cemerlang. Hal tersebut dapat tercermin dari tercatatnya peserta *aktif* BPJS

Ketenagakerjaan sebanyak 24,1 juta pekerja dengan 414.000 perusahaan yang *aktif*. Selain itu, iuran yang terkumpul hingga bulan agustus 2017 tercatat mencapai nilai lebih dari Rp. 35,28 triliun dengan total dana investasi sebesar Rp.293,54 triliun dan hasil investasi mencapai Rp.17,35 triliun. (sumber:<http://keuangan.kontan.co.id/news/bpjs-ketenagakerjaan-dapat-predikat-sehat-sekali>).

Menurut Umi Farida (2014) menerangkan bahwa “Pengembangan karir merupakan upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir”. Setiap pekerja memiliki kesempatan sama dan setara untuk mengembangkan karir, tanpa memandang latar belakang gender, suku, agama, ras dan antar-golongan, afiliasi politik maupun indikator keberagaman lain. Pertimbangan utama dalam mengembangkan karir adalah kinerja karyawan dan kompetensi setiap karyawan (dikutip dari *Laporan Tahunan Integrasi BPJS Ketenagakerjaan*; (2015).

Menurut Umi Farida (2014) mengatakan bahwa “pengembangan karir dapat mengungkapkan potensi karyawan, mendorong para karyawan untuk lebih maju dan menggali kemampuan potensial mereka yang mempunyai sasaran-sasaran tertentu. Mendorong pertumbuhan karyawan sesuai dengan rencana dan sasaran karir yang dapat memotivasi para karyawan untuk tumbuh dan berkembang”.

Maju tidaknya seseorang dalam karirnya tergantung pada yang bersangkutan sendiri. Ia perlu terlibat aktif dalam menentukan arah karirnya. Menurut Prof. Dr. H. Abdurrahmat Fathoni (2008), mengemukakan hal-hal

yang perlu diperhatikan pola/jenjang karir seorang pekerja, yaitu : *Pertama*, sasaran karir yang ingin dicapai dalam arti tingkat kedudukan atau jabatan yang tertinggi apa yang mungkin dicapai apabila ia mampu bekerja secara *produktif*, loyal kepada organisasi, menunjukkan perilaku yang fungsional serta mampu bertumbuh dan berkembang. *Kedua*, perencanaan karir dalam arti ketelibat seseorang dalam memilih jalur dan sasaran karir. *Ketiga*, kesediaan mengambil langkah-langkah yang diperlukan dalam rangka pengembangan karir sambil berkarya.

Menurut Umi Farida (2014) menerangkan bahwa “ Motivasi adalah dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Pada penelitian Aji M Kemal,dkk (2012) menemukan motivasi kerja sangat di pengaruhi oleh penilaian kinerja yang pada perusahaan dengan tingkat pengaruh mencapai 74,6%. Kemudian menurut penelitian Ngatemin dan Wanti (2013) menemukan untuk hubungan kompetensi terhadap motivasi kerja dengan signifikasi sebesar 0,445 atau 44,5%. BPJS Ketenagakerjaan secara berkesinambungan menyelenggarakan secara berkesinambungan pelatihan bagi pekerja, guna mengembangkan kompetensi dan keahlian (dikutip dari *Laporan Tahunan Terintegrasi:2015*).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menerangkan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang

ditetapkan. Sejalan dengan bukunya Parulia Hutapea dan Dr. Nurianna Thoha (2008) mengemukakan bahwa "Penerapan kompetensi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seseorang menggunakan pemikiran *intelektual (kognitif)* dan mengendalikan emosinya. Orang yang memiliki kompetensi dapat menggunakan pemikiran intelektual dan emosinya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sehingga orang tersebut dapat berprestasi unggul dalam bekerja”.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kriteria tersebut masuk dalam penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui kinerja yang dicapai setiap karyawan.

Menurut Umi Farida (2014) mengatakan bahwa “Melalui penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasnya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur serta *objektif* serta ada tindak lanjut. Tindak lanjut ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dan atau dikembangkan kompetensinya ”.

Salah satu alasan karyawan bergabung dalam sebuah perusahaan tidak terlepas dari keinginannya untuk mendapatkan karir yang cemerlang, secara ideal hal tersebut dapat tercapai jika seorang karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan, selain itu karyawan juga harus mempunyai kinerja yang baik dan terus meningkat serta dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Namun pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun belum mencapai hal ideal seperti yang dipaparkan diatas, banyak karyawan yang belum banyak

memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya, kemudian dari kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan belum bisa mencapai target sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain kesadaran diri atau motivasi karyawan untuk berkembang masih sangat minim.

Sehingga permasalahan yang menjadi titik *fokus* pada penelitian ini dari kurangnya kompetensi dan kinerja karyawan yang akan berdampak pada pengembangan karir karyawan, selain itu apa ada peran motivasi di variabel kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.

Berdasarkan hal tersebut, alasan peneliti memilih BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun adalah sebagai berikut: 1) BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan BUMN yang telah mengalami transformasi dari PT Jamsostek (persero) sejak tahun 2015, salah satu Kantor Cabang Madiun BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun diresmikan sejak Eks-kerisidenen Madiun (Madiun, Magetan, Ponorogo, Pacitan, Ngawi) sehingga problematika dalam pengelolaan sumber daya manusia 2) keterbatasan kemampuan (finansial maupun non finansial) peneliti dan jarak tempuh terhadap objek penelitian yang *relative* dekat sehingga peneliti dapat lebih *fokus* dan mudah untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian.

Sedangkan untuk keunikan penelitian ini dari penelitian yang lain yaitu: Masih minimnya penelitian yang menggunakan variabel – variabel Kompetensi (X_1), Kinerja Karyawan (X_2), Motivasi (Y_1) dan Pengembangan Karir (Y_2).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening di Kantor BPJS Cabang Madiun** ”.

1.2. Perumusan Masalah dan Batasan Masalah

1.2.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah di atas, sehingga dapat dirumuskan permasalahan yang dapat mempermudah langkah-langkah dalam menyelesaikan permasalahan tersebut melalui penelitian ini.

Adapun permasalahan yang peneliti ungkapkan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun?
- 2) Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun?
- 3) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun?
- 4) Apakah ada pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun?

1.2.2. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian perumusan masalah diatas, maka batasan masalah pada penelitian ini yaitu mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan kinerja karyawan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusuan masalah diatas, agar penelitian menjadi lebih terfokus, maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian sebagai berikut ini:

- 1) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir karyawan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.
- 2) Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.
- 3) Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun.
- 4) Mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap pengembangan karir melalui motivasi sebagai variabel *intervening* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun

1.3.2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, berikut manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1) Bagi Lembaga/Instansi (Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompetensi, kinerja karyawan, motivasi dan pengembangan karir untuk meningkatkan sumberdaya daya manusia yang *kompetitif* di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Madiun secara khusus dan BPJS Pusat Secara Umum.

2) Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama perkuliahan pada realita yang ada pada lembaga maupun masyarakat serta menambah pengetahuan peneliti selama penelitian.

3) Bagi Universitas Muhammadiyah Ponorogo (Akademik)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran, kajian, dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

4) Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, acuan dan *referensi* untuk mengadakan penelitian sejenis di kemudian hari.