

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi dan asset yang berharga dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu dalam menunjang pemanfaatan sumber daya manusia untuk dapat menciptakan keunggulan yang kompetitif, maka setiap karyawan harus memiliki skill atau kemampuan dalam menangani setiap pekerjaan.

Sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia atau karyawan dalam bekerja.

Sebuah perusahaan memerlukan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuannya. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Saat ini manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi, namun telah dipandang sebagai sumber daya yang penting bagi kemajuan suatu perusahaan. Manusia sebagai kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Sebagai sumber daya perusahaan yang sangat penting maka manusia perlu diberdayakan agar memberikan kinerja yang maksimal bagi perusahaan. Hasil yang diharapkan dari program pemberdayaan karyawan ini yaitu meningkatnya kinerja atau prestasi kerja karyawan dan dapat mengetahui seberapa besar keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Didit, 2016).

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki *Job Involvement* yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan performansi kerja. Sebagai tambahan

tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat menurunkan jumlah ketidakhadiran karyawan (Robbins, 2009: 306).

Keterlibatan kerja karyawan memiliki dampak besar bagi organisasi. Keterlibatan kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh kuat terhadap organisasi dan hal tersebut dapat berpengaruh pula pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Rotenberry & Moberg, 2011). Keterlibatan kerja karyawan diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi organisasi dengan meningkatkan kinerja karyawan didalamnya. Keterlibatan kerja dapat pula dipengaruhi oleh kerja tim (*teamwork*), dimana terdapat individu yang lebih senang dengan adanya kerja tim (*teamwork*) dan cenderung akan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Tenner dan Detero *dalam* Hastuti: 2009). Orang pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi (Gaspersz *dalam* Hastuti: 2009). Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan kerjasama tim yang baik untuk mencapai tujuannya itu. Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman. Tim memiliki kecakapan untuk berkumpul, menyebarkan, berkumpul kembali, dan membubarkan diri dengan cepat.

Namun untuk membentuk suatu tim yang efektif dan dapat berjalan dengan baik cukuplah sulit karena harus menyatukan beberapa orang yang memiliki latar belakang yang berbeda dan sifat yang berbeda. Selain itu juga kerja tim diharapkan dapat melengkapi satu sama lain, sehingga dapat menjadikan suatu tim yang solid dan tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai dengan mengkesampingkan ego masing-masing individu.

Pengembangan karier merupakan suatu keniscayaan bagi perjalanan pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi. Sebab, hampir semua manusia ingin kariernya berkembang, ingin mengalami peningkatan dan merasakan kemajuan dengan kondisi yang lebih baik dalam berkarier. Sebaliknya, hampir tidak ada

manusia yang ingin mengalami kemunduran dari karier terbaiknya apalagi kalau sampai terhenti.

Pengembangan karier (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Samsudin, 2010:141). Peningkatan status dapat berupa jabatan atau berupa golongan kepangkatan, mulai dari yang paling bawah atau posisi saat sekarang sampai pada posisi yang paling tinggi.

Pengembangan karier merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, mengabaikan pengembangan karier sama saja dengan mengabaikan perkembangan organisasi/perusahaan. Ketika karir sumberdaya daya manusia dalam sebuah organisasi tidak berkembang, berarti ada permasalahan serius yang perlu diperhatikan di dalam organisasi tersebut. Kemungkinan permasalahan tersebut berasal dari individu yang bersangkutan atau dari pihak organisasi. Oleh karena itu pihak pimpinan harus menjadikan pengembangan karier sebagai salah satu perhatian serius demi kepentingan dan kemajuan bersama.

Pengembangan karier diikuti juga oleh pengembangan diri, apabila suatu individu memiliki pribadi yang baik, etos kerja yang baik dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, tentu dirinya akan berkembang dan dapat meningkatkan karirnya. Pengembangan diri dapat melalui pendidikan, pengalaman, memiliki spiritualitas yang kuat dan empati yang tinggi serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Abraham Maslow, pengembangan diri adalah suatu usaha individu dalam memenuhi kebutuhannya terhadap aktualisasi diri. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan puncak atau tertinggi diantara kebutuhan-kebutuhan manusia. Pengembangan diri dapat diperoleh melalui motivasi tertentu yang akan dijadikan goal atau tujuan. Motivasi merupakan kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang akan menimbulkan dorongan atau semangat kerja. (Robbin, 2009).

Jaminan sosial merupakan hak asasi manusia yang tercantum dalam piagam PBB. Penyelenggaraan jaminan sosial bagi penduduk merupakan tanggung jawab

dan kewajiban negara untuk melaksanakannya yang disesuaikan dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Hampir semua negara menjalankan program perlindungan jaminan sosial tersebut. Seperti juga pada negara berkembang lainnya yaitu negara Indonesia. Pelaksanaan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai peserta dan masih terbatas pada masyarakat di sektor formal.

Pemerintah Republik Indonesia telah menerbitkan UU No. 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional yang berhubungan dengan amandemen UU 1945 pasal 34 ayat 2 yang berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

BPJS kesehatan mengalami masalah pada tahun 2018 dimana mengeluarkan Peraturan Direktur Jaminan Pelayanan Kesehatan Nomor 2,3 dan 5. Yang isinya adalah nomor 2 yang mengatur penjaminan layanan katarak, nomor 3 yang mengatur penjaminan persalinan dengan bayi baru lahir sehat, dan nomor 5 tentang penjaminan pelayanan rehabilitasi medik. Ketiganya dinilai oleh Perhimpunan Dokter Indonesia Bersatu (PDIB) berpotensi merugikan pasien, dokter, juga fasilitas kesehatan. Akan tetapi Perdirjampelkes Nomor 2,3 dan 5 dibatalkan oleh Mahkamah Agung.

Telah dilakukan survei secara langsung melalui wawancara kepada manajer HRD, ada beberapa masalah umum yang dihadapi oleh perusahaan dan juga bagi BPJS kesehatan Jakarta yaitu masalah keterlibatan kerja yang kurang optimal, membentuk kerja tim yang solid, pengembangan karir yang tidak selalu ada tiap tahunnya dan juga menghadapi pribadi masing-masing individu yang sesuai dengan lingkungan organisasinya.

1.2 Perumusan Masalah

Masalah pokok penelitian dalam skripsi ini adalah “Apakah pengaruh kerja tim dan pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja dimediasi oleh pengembangan diri karyawan BPJS Kesehatan”

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan pokok dari penelitian tersebut adalah:

1. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap pengembangan diri karyawan BPJS kesehatan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap pengembangan diri karyawan BPJS kesehatan?
3. Apakah kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS kesehatan?
4. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS kesehatan?
5. Apakah pengembangan diri berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS kesehatan?
6. Apakah pengembangan diri memediasi pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS kesehatan?
7. Apakah pengembangan diri memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kerja tim terhadap pengembangan diri karyawan BPJS Kesehatan.
2. Pengaruh pengembangan karir terhadap pengembangan diri karyawan BPJS Kesehatan.
3. Pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS Kesehatan.

4. Pengaruh pengembangan karier terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS Kesehatan.
5. Pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS Kesehatan.
6. Pengaruh tidak langsung kerja tim terhadap keterlibatan kerja yang dimediasi oleh pengembangan diri.
7. Pengaruh tidak langsung pengembangan karier terhadap keterlibatan kerja yang dimediasi oleh pengembangan diri.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti
Menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan kerja tim, pengembangan karir dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja karyawan BPJS Kesehatan.
2. Bagi BPJS Kesehatan
Sebagai informasi untuk meningkatkan kerja tim yang lebih baik lagi, dapat mengembangkan karirnya dan mengembangkan diri menjadi lebih baik dan meningkatkan keterlibatan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Dapat sebagai acuan untuk melanjutkan penelitian dengan memasukan variabel di luar variabel terkait judul ini.