

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan baik yang berskala besar maupun yang kecil akan menghadapi tantangan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tinggi. Kondisi ini telah disadari oleh kebanyakan perusahaan, mereka akan terus berusaha memperkuat diri agar mampu menghadapi berbagai tantangan dan tingkat persaingan yang semakin tinggi dengan berbagai upaya yang salah satunya meningkatkan efektifitas pengelolaan sumber daya manusianya. Namun dalam kenyataannya terkadang kita tidak menyadari unsur manusia dalam sebuah perusahaan itu bernilai sangat tinggi karna memiliki peran utama dalam setiap gerak langkah perusahaan.

Manusia merupakan satu-satunya sumber daya perusahaan yang mampu memberikan kontribusi yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kompetensi yang dimilikinya. Ketidaksadaran atas begitu berharganya unsur manusia dalam perusahaan nampak pada perilaku perusahaan yang tidak mengelola unsur manusia ini secara baik antara lain dalam hal menjamin kesehatan kerja para karyawannya. Perusahaan selalu menuntut karyawannya memiliki produktifitas yang tinggi tetapi untuk mencapai produktifitas yang tinggi ini salah satu faktor yang perlu dipenuhi adalah rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2019:21), menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja disuatu perusahaan itu dapat terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (fisikologis). Lingkungan kerja fisik adalah keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja dimana dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2019:22). Oleh karena itu, sebagian ahli berpendapat bahwa lingkungan kerja dipandang sebagai kepribadian suatu perusahaan yang perlu dikelola dengan baik untuk mendukung pencapaian visi misi dan tujuan dari perusahaan melalui karyawannya. Selain itu, perbaikan lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan dan semangat kerja yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Calquit dalam buku Kasmir (2016:183) menyatakan bahwa “Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi”. Karyawan memiliki peranan yang sangat penting pada kesuksesan dan perkembangan perusahaan. Dalam hal ini, perusahaan bisa memperhatikan kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai harapan atau tidak. Penilaian kinerja ini berperan penting dalam menentukan kerjasama dengan pihak karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli tentang kinerja karyawan yaitu kinerja

karyawan merupakan salah satu tanggungjawab dari suatu perusahaan itu sendiri. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan untuk penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, diperlukan adanya penataan ruang kerja yang nyaman, peraturan kerja yang tegas dan jelas, dan hubungan kerja yang harmonis agar karyawan bisa bekerja secara optimal dan mudah untuk beradaptasi sehingga produktivitas kerja meningkat dan berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja tersebut diperlukan hal-hal dan pihak terkait yang ikut menunjang kegiatan peningkatan kinerja karyawan.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan merupakan badan hukum milik negara yang bertanggung jawab kepada presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) bagi seluruh rakyat Indonesia. Segmen kepesertaan dari program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) terdiri dari Penerimaan Bantuan iuran (PBI dan Jamkesda) dan Non Penerima bantuan Iuran (Pekerja penerima upah, Pekerja bukan Penerima Upah dan Bukan Pekerja). BPJS Kesehatan merupakan penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan yang merupakan salah satu dari program dalam SJSN (Sistem Jaminan Sosial nasional), yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian sebagaimana tercantum dalam undang-undang nomor 40 tahun 2004 tentang SJSN.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban suatu negara untuk memenuhi kebutuhan dasar

warga negara yang layak dan juga memberikan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 maka dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS yang merupakan lembaga yang dibentuk untuk menyelenggarakan program Jaminan Sosial Nasional dan program BPJS Kesehatan ini resmi mulai berlaku pada tanggal 1 Januari 2014. BPJS Kesehatan merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden dan memiliki tugas untuk menyelenggarakan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN dan KIS) untuk Pegawai Negeri Sipil, dan bagi seluruh masyarakat Indonesia mulai dari mereka yang berada di strata ekonomi atas hingga mereka yang berada di bawah garis kemiskinan.

BPJS Kesehatan Cabang Malang menargetkan empat juta atau sekitar 95 persen warga Malang Raya sudah menjadi peserta BPJS Kesehatan. BPJS Kesehatan Cabang Malang juga telah menggandeng beberapa instansi membidik peserta baru. Meningkatnya jumlah peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) tersebut tentunya menuntut karyawan BPJS Kesehatan Cabang Malang untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu untuk melayani masyarakat dengan baik, untuk mencapai keberhasilan tersebut tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan. Keberhasilan ini dapat diketahui dari kinerja karyawan BPJS Kesehatan Cabang Malang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang”.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang?
2. Bagaimana signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang?
3. Variabel Lingkungan Kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang?

**C. Tujuan dan Manfaat**

1. Tujuan Penelitian
  - a. Untuk mengetahui signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang.

- b. Untuk mengetahui signifikansi Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang.
- c. Untuk mengetahui variabel Lingkungan Kerja (X) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Kantor Cabang Malang.

## 2. Manfaat Penelitian

### a. Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti memperoleh ilmu pengetahuan baru dan pengalaman baru tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### b. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, serta memperbaiki apabila ada kelemahan atau kekurangan dalam menjalankan pekerjaannya.

### c. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk penulisan sejenisnya.

# PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

