

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam kelangsungan suatu perusahaan. Perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas untuk mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilaksanakan dengan efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Hasibuan (2021) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia yang baik merupakan aset berharga yang dimiliki perusahaan sebagai penunjang keberhasilan di masa depan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi, memiliki pengetahuan luas, dan berkompeten untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan dapat memperoleh kontribusi optimal dari karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan tidak semata-mata terjadi begitu saja, namun hal tersebut perlu pengelolaan yang baik dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan poin utama yang dibutuhkan pada era globalisasi. Setiap organisasi selalu berharap sumber daya dengan mampu bekerja dengan baik dan benar supaya tujuan perusahaan tercapai sesuai dengan diharapkan (Susanti & Mardika, 2021). Perusahaan tentu menginginkan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan efektif. Kesejahteraan dan kenyamanan karyawan merupakan komponen penting yang harus selalu dijaga oleh perusahaan, karena dengan begitu karyawan akan menjadikan keberhasilan perusahaan sebagai tujuan utama mereka dalam menjalankan setiap pekerjaan. Proses pencapaian tujuan yang telah ditetapkan akan berlangsung secara efektif dan efisien dengan kontribusi maksimal dari karyawan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan karyawan.

Menurut Nurfitriani (2022) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Menurut Kamsir (2020) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Perusahaan sangat mengharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal. Selain itu, karyawan juga harus mempunyai pengetahuan yang luas guna menciptakan sumber daya manusia yang berprestasi dan berkualitas tinggi. Semua itu akan ditunjukkan melalui kinerja karyawan pada setiap divisi atau bidang. Karyawan yang berprestasi dan memiliki pengetahuan luas dapat menciptakan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan yang optimal. Kinerja yang baik dari karyawan memiliki dampak besar terhadap kelangsungan perusahaan di masa depan, memastikan proses operasional berjalan dengan efektif dan efisien. Perusahaan dapat mempercepat pencapaian tujuan apabila kinerja karyawan terus meningkat dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan sebaiknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang mereka miliki. Penempatan yang sesuai dapat meminimalisir masalah-masalah yang akan terjadi dan memaksimalkan kinerja karyawan saat proses pencapaian tujuan. Jika perusahaan gagal mengelola sumber daya manusia dengan baik, permasalahan akan muncul yang dapat menghambat proses pencapaian keberhasilan perusahaan. Permasalahan yang timbul dalam perusahaan dapat diantisipasi dengan sumber daya manusia berkualitas. Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk proses keberhasilan perusahaan. Kontribusi yang dihasilkan karyawan tidak akan selalu baik, hal itu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Maka dari itu, perusahaan harus mampu memaksimalkan keberhasilan faktor tersebut untuk menghasilkan output yang baik bagi perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan bagi karyawan, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menimbulkan ketidaknyamanan bahkan tekanan untuk karyawan dan mengganggu konsentrasi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Keadaan tersebut dapat menghambat proses pencapaian tujuan perusahaan dan menjadikan kinerja karyawan menurun. Menurut Budiasa (2021) lingkungan kerja merupakan segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karuawan saat bekerja.

Kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan lingkungan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki lingkungan kerja yang buruk, bukan tidak mungkin karyawan akan menghasilkan kinerja yang kurang memadai bagi perusahaan. Setiap karyawan pasti menginginkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan *supportif*.

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan adalah lembaga hukum publik yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia. Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan bertujuan memberikan perlindungan terhadap risiko sosial, seperti kematian atau cacat akibat kecelakaan kerja. BPJS Ketenagakerjaan memiliki visi dan misi yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan serta kesuksesan organisasi. Visi BPJS Ketenagakerjaan yaitu, “Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang terpercaya, bersahabat, dan unggul dalam pelayanan dan operasional. Sedangkan misi BPJS Ketenagakerjaan yaitu, “Memberikan perlindungan dasar yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga, menajdi mitra terpercaya bagi pengusaha, dan berperan serta dalam pembangunan.

BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota memiliki indikator penilaian kinerja karyawan sesuai dengan divisi atau bidang dalam menjalankan tugas-tugasnya antara lain:

Tabel 1. 1 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Bidang/Divisi	Indikator	Uraian
Pelayanan	Pelanggan	1. Meningkatkan Kualitas Layanan untuk Mewujudkan Trust Peserta
	Internal Proses	1. Member Experience & Program Benefit 2. Digitalisasi dan Efisiensi Proses Jaminan Sosial 3. Layanan Pengaduan yang Efektif dan Terintegrasi 4. Meningkatkan Manajemen Layanan Manfaat 5. Service Governance & Capability 6. Meningkatkan Kompetensi SDM
	Pembelajaran dan Pertumbuhan	1. Meningkatkan kompetensi SDM
Kepesertaan	Keuangan	1. Meningkatkan Manajemen Iuran
	Pelanggan	1. Meningkatkan Kepesertaan untuk Mencapai Universal Coverage
	Internal Proses	1. Meningkatkan Manajemen Kepesertaan melalui Strategi Intensifikasi 2. Data yang berkualitas 3. Meningkatkan Manajemen Kepesertaan melalui Strategi Ekstensifikasi
	Pembelajaran dan Pertumbuhan	1. Meningkatkan Kompetensi
Pengendalian Operasional	Pelanggan	1. Meningkatkan Engagement Karyawan
	Internal Proses	1. Efektivitas Pengelolaan Keuangan dan Manajemen Risiko 2. Service Governance & Capability 3. Meningkatkan Efektivitas Pengelolaan Aset 4. Meningkatkan Efektivitas & Kecepatan Proses Pengadaan 5. Meningkatkan Kapabilitas Organisasi untuk mendukung Kepatuhan Badan
	Pembelajaran dan Pertumbuhan	1. Meningkatkan Kompetensi SDM 2. Meningkatkan Kompetensi Kebijakan Pengelolaan SDM

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2024

Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota
Tahun 2021 - 2023

Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun
2021-2023

Tahun	Jumlah Karyawan	SM	%	M	%	B	%	K	%	SK	%
2021	43	1	2,32	9	20,93	26	60,46	6	13,59	1	2,32
2022	42	2	4,76	12	28,57	24	57,14	2	4,76	2	4,76
2023	43	2	4,65	6	13,95	23	53,48	8	18,60	4	9,30

Sumber: BPJS Ketengakerjaan Bogor Kota Tahun 2021 – 2023

Keterangan:

SM : Sangat Memuaskan
M : Memuaskan
B : Baik
K : Kurang
SK : Sangat Kurang

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan adanya fluktuasi. Penilaian kinerja yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota berbentuk Key Performance Indicator (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk nilai akhir ketercapaian kinerja dan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian tersebut dilakukan setiap satu tahun sekali.

Pada tahun 2021 – 2023 jumlah karyawan mengalami kenaikan dan penurunan. Untuk perolehan penilaian kinerja karyawan pada tahun 2021 sebanyak 1 karyawan, sedangkan perolehan penilaian kinerja sangat memuaskan pada tahun 2022 mengalami kenaikan yaitu sebanyak 2 karyawan. Namun, penilaian kinerja sangat memuaskan pada tahun 2023 bertahan dengan 2 karyawan yang memperolehnya. Begitu pun dengan perolehan penilaian memuaskan, baik, dan kurang juga mengalami hal yang sama. Penilaian kinerja pada tahun 2021 sejumlah karyawan yang memperoleh nilai memuaskan sejumlah 9 karyawan, nilai baik sejumlah 26 karyawan, dan nilai kurang sebanyak 6 karyawan. Pada tahun 2022 penilaian kinerja karyawan yang memperoleh nilai memuaskan sejumlah 12 karyawan, nilai baik sejumlah 24 karyawan, dan nilai kurang sejumlah 2 karyawan. Penilaian kinerja dengan nilai sangat kurang mengalami kenaikan setiap tahunnya mulai dari tahun 2021 – 2023. Pada tahun 2021 penilaian kinerja dengan nilai kurang baik sejumlah 1 karyawan, tahun 2022 sejumlah 2 karyawan, dan tahun 2023 sejumlah 4 karyawan.

Tabel 1. 3 Jumlah Klaim Peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota Tahun 2022-2024

No	Tahun	Jumlah Klaim	Rata-Rata Klaim/ Bulan
1.	2022	41.254	3.438
2.	2023	61.327	5.111
3.	2024 (Januari – Juni)	27.162	4.527

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota 2022-2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jumlah klaim dari tahun 2022 – 2024 mengalami *fluktuatif*. Terjadi kenaikan jumlah klaim pada tahun 2023 dengan rata-rata klaim yaitu sejumlah 5.111 klaim. Sedangkan pada tahun 2022 rata-rata klaim hanya mencapai 3.438 klaim. Namun untuk tahun 2024 pada bulan Januari – Juni, jumlah klaim kembali mengalami penurunan dengan rata-rata per bulan yaitu sejumlah 4.527 klaim.

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
	Suasana Kerja	19	11
1.	Karyawan merasa nyaman saat bekerja	10	5
2.	Susana kerja baik dan supportif	9	6
	Tersedianya Fasilitas Kerja	17	28
1.	Fasilitas yang tersedia sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan	8	7
2.	Fasilitas yang tersedia mampu meningkatkan hasil kerja yang maksimal dan optimal	5	10
3.	Fasilitas yang digunakan berjalan sesuai dengan fungsinya dalam memenuhi kebutuhan	4	11
	Keamanan dan Keselamatan Kerja	26	4
1.	Karyawan merasa aman saat bekerja	12	3
2.	Karayawan diberikan jaminan sosial selama bekerja	14	1
	Hubungan antar Pekerja	21	24
1.	Komunikasi antar pekerja berjalan dengan baik	7	8
2.	Kerja sama antar pekerja berjalan dengan baik	6	9
3.	Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan	8	7
	Keadilan dalam Lingkungan Kerja	19	11
1.	Karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya	9	6
2.	Pengambilan keputusan yang adil untuk setiap karyawan	10	5
Jumlah		102	78

Sumber: Pra Survei (diolah) 2024

Berdasarkan tabel hasil pra-survei yang dilakukan pada 15 karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dengan 12 pernyataan. Pada indikator suasana kerja, 19 suara menjawab "Ya" dan 11 suara menjawab "Tidak". Untuk indikator tersedianya fasilitas kerja, 17 suara menjawab "Ya" dan 28 suara menjawab "Tidak". Pada indikator keamanan dan keselamatan kerja, 26 suara menjawab "Ya" dan 4 suara menjawab "Tidak". Untuk indikator hubungan antar pekerja, 21 suara menjawab "Ya" dan 24 suara menjawab "Tidak". Sedangkan pada indikator keadilan dalam lingkungan kerja, 19 suara menjawab "Ya" dan 11 suara menjawab "Tidak". Secara keseluruhan, total suara "Ya" berjumlah 102 dan suara "Tidak" sebanyak 78. Hasil pra-survei ini menunjukkan kecenderungan yang serupa dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, yaitu adanya beberapa permasalahan pada indikator lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

Tabel 1. 5 Tabel Fasilitas BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1.	Meja	30	25	5
2.	Kursi	52	46	6
3.	Lemari	15	13	2
4.	Mesin Absensi	2	2	0
5.	Komputer	30	25	5
6.	Laptop	25	21	4
7.	Scanner	9	7	2
8.	Printer	15	11	4
9.	Sofa	5	4	1
10.	Telepon	10	7	3
11.	AC	13	11	2
12.	CCTV	12	11	1
13.	Mesin Laminating	2	2	0
14.	Infocus	8	6	2
15.	Mobi	9	7	2
16.	Motor	3	2	1

Sumber: BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota 2024

Berikut ini merupakan beberapa fasilitas yang disediakan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Diketahui bahwa fasilitas BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota ada beberapa yang kurang baik untuk digunakan, dikarenakan barang tersebut sudah lama dan perlu dilakukan perbaikan atau diganti dengan fasilitas baru. Fasilitas yang disediakan untuk karyawan perlu mendapatkan perhatian khusus agar selalu dilakukan pengecekan kondisi fasilitas-fasilitas yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Fasilitas kerja karyawan sangat memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Dengan minimnya fasilitas kerja, maka hasil kerja karyawan pun akan kurang efektif dan tidak berjalan maksimal.

Maka dari itu, fasilitas merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang berhubungan erat dengan baik buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan. Jika fasilitas kerja tidak diperhatikan dengan baik, maka pencapaian tujuan akan ikut terhambat dikarenakan fasilitas yang kurang baik dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi karyawan.

Selain fasilitas yang terdapat pada tabel, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota juga memberikan fasilitas kerja berupa sistem yang digunakan untuk mengelola proses jaminan sosial yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan. Sistem tersebut digunakan untuk menginput dan memproses data tenaga kerja yang terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Terkadang sistem ini mengalami gangguan yang mengakibatkan proses kerja karyawan terhambat. Sistem yang ada pada BPJS Ketenagakerjaan perlu dilakukan monitoring berkala agar dapat terpantau kondisinya. Karena jika kondisi sistem selalu mengalami gangguan maka hasil kerja yang dihasilkan karyawan pun tidak akan maksimal disebabkan gangguan sistem yang terjadi. Maka dari itu, pihak instansi perlu memperhatikan kondisi dari sistem yang digunakan untuk mengolah data tersebut. Dengan sistem yang baik, kinerja karyawan pun akan berjalan optimal dalam pencapaian target kerja yang telah ditentukan.

Tabel 1. 6 Tabel Jaminan Sosial Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Jaminan Sosial	Realisasi
1.	BPJS Ketenagakerjaan	Berjalan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi.
2.	BPJS Kesehatan	Berjalan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi.
3.	Asuransi Nayaka Era Suhada	Berjalan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi.
4.	Program Tabungan Hari Tua (THT) BNI Life	Berjalan sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi.

Sumber: Wawancara Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Karyawan BPJS Ketenagakerjaan diberikan berbagai jenis jaminan sosial sebagai bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Dengan adanya jaminan sosial, karyawan akan merasa aman saat bekerja serta kesejahteraan karyawan pun akan meningkat. Jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota diantaranya, BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan sosial dalam bentuk suatu perlindungan untuk para tenaga kerja saat melakukan pekerjaan di suatu perusahaan atau instansi. Selain itu, karyawan juga diberikan jaminan sosial seperti, BPJS Kesehatan, asuransi Nayaka Era Suhada dan Program Tabungan Hari Tua (THT) BNI Life. Keamanan dan keselamatan kerja perlu diperhatikan karena bisa berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 7 Kompensasi Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

No	Kompensasi	Realisasi
1.	Tunjangan Cuti Tahunan (1 kali gaji pokok)	Diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi. Namun, dalam pemberian tunjangan terkadang tidak tepat waktu.
2.	Tunjangan Cuti Besar (2 kali gaji pokok)	Diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan kesepakatan antara karyawan dengan instansi. Namun, dalam pemberian tunjangan terkadang tidak tepat waktu.

Sumber: Wawancara Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan BPJS Ketenagakerjaan yaitu tunjangan cuti tahunan dan tunjangan cuti besar. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota, tunjangan yang diberikan sudah dianggap cukup sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat antara karyawan dan pihak BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Pemberian tunjangan ini sudah berjalan dengan baik, tunjangan diberikan sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah disepakati, walaupun terkadang pemberian tunjangan tidak tepat waktu. Maka dari itu, BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota harus mampu mempertahankan pemberian tunjangan dengan tepat waktu, agar karyawan merasa lebih dihargai oleh keputusan tersebut. Jika tunjangan yang diberikan tidak sesuai dengan yang telah disepakati baik jumlah atau pun waktu pemberiannya, maka akan berdampak terhadap konsentrasi kerja dan kesejahteraan karyawan. Jika karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja akan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Tabel 1. 8 Hasil Observasi Lingkungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota 2024

No	Indikator	Keterangan
1.	Suasana Kerja	Suasana kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota belum bisa dikatakan kondusif. Ada beberapa hal yang sangat mengganggu suasana kantor, mulai dari kebisingan karena kantor berada tepat di jalan utama, suara bising kendaraan sangat terdengar jelas saat bekerja. Hal tersebut sangat mengganggu kenyamanan karyawan di lingkungan kerja mereka. Selain itu, ruang kerja pada kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota belum cukup rapi, banyak sekali berkas-berkas yang menumpuk di meja kerja karyawan, itu semua dikarenakan tata letak ruang kerja yang kurang terstruktur. Dengan ruang kerja seperti itu dapat mengurangi kenyamanan karyawan saat bekerja,

2.	Tersedianya Fasilitas Kerja	Fasilitas yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota untuk karyawan sudah sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Namun, ada beberapa fasilitas kerja yang perlu diperbaiki seperti printer, komputer, meja dan kursi kerja karyawan. Fasilitas kerja tersebut perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka hasilkan. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan Bogor kota memiliki sistem yang selalu mengalami gangguan, sistem tersebut sangat berdampak terhadap hasil kerja karyawan. Perlu perhatian khusus dalam melakukan perbaikan sistem secara berkala, agar sistem tersebut dapat berjalan dengan baik. Jika pekerjaan mereka terhambat karena kerusakan fasilitas, maka akan berdampak buruk juga terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja harus selalu diperhatikan agar berjalan sesuai dengan fungsinya, karena jika fasilitas tersebut sudah berjalan baik sesuai dengan fungsi yang seharusnya, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun akan maksimal.
3.	Keamanan dan Keselamatan Kerja	Keamanan di kantor BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dapat dikatakan sudah cukup baik. Lingkungan kerja dilengkapi dengan CCTV di berbagai titik untuk memantau kondisi di area kantor. Selain itu, keamanan dan keselamatan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota juga terjamin melalui pendaftaran karyawan dalam program jaminan sosial. Program jaminan sosial seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, asuransi, dan lainnya memastikan keselamatan, keamanan, dan kesejahteraan karyawan.
4.	Hubungan antar Pekerja	Hubungan antar pekerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sudah cukup baik. Komunikasi yang terjalin antar karyawan baik sesama rekan kerja, atau pun antara atasan dan bawahan sudah baik dalam prosesnya. Komunikasi tersebut sangat membantu dalam proses pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan bidang masing-masing. Namun, untuk kerja sama yang dilakukan oleh karyawan belum berjalan cukup baik. Sebagian karyawan masih ada yang selalu mengandalkan satu sama lain yang mana hal tersebut bisa menghambat pekerjaan.
5.	Keadilan dalam Lingkungan Kerja	Keadilan dalam lingkungan kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota sudah berjalan baik. Pengambilan keputusan tidak hanya

		menguntungkan sebelah pihak, namun untuk kepentingan bersama. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan pun sudah sesuai dengan kinerja yang diberikan. Namun, untuk pembagian tugas belum cukup merata, terkadang terdapat karyawan yang mendapatkan tugas lebih banyak dari karyawan lainnya. Keadilan dalam lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota perlu peningkatan demi menjaga kenyamanan dan kesejahteraan karyawan.
--	--	--

Sumber: Hasil Observasi Lingkungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota 2024

Hasil pra survei terhadap karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota dan survei yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota belum cukup baik sehingga membuat karyawan kurang kondusif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Peneliti juga telah melakukan wawancara dengan beberapa karyawan, bahwa sebagian karyawan merasa ada berbagai hambatan mengenai lingkungan yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan tidak optimal. Fasilitas yang diberikan belum cukup baik dalam memenuhi kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Sistem yang digunakan oleh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota untuk memproses data terkadang mengalami gangguan yang mengakibatkan pengahambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dan pencapaian target bekerja. Fasilitas lain seperti PC, printer, dan alat-alat yang digunakan untuk bekerja pun terbilang kurang baik dan perlu dilakukan pembaharuan fasilitas. Hal tersebut dapat menyebabkan keterlambatan dan hambatan dalam mencapai target kerja. Penurunan kinerja karyawan juga bisa terjadi akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung.

erdasarkan latar belakang dan fakta-fakta yang telah dijelaskan di atas, terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, beberapa masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Hasil penilaian kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota mengalami *fluktuatif* mulai dari tahun 2021 – 2023. Terjadi penurunan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota pada tahun 2023.
2. Penurunan rata-rata klaim peserta BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota per bulan pada tahun 2024.
3. Suasana kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota belum cukup kondusif. Tata letak ruang kerja yang tidak terstruktur, kebisingan karena lokasi terdapat di jalan utama dan berkas-berkas tidak tertata rapi yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
4. Fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota belum memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan kontribusi yang maksimal.
5. Keadilan dalam lingkungan kerja perlu dilakukan peningkatan agar dapat memberikan kesejahteraan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas dan identifikasi masalah, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?
3. Bagaimana hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan dan hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan solusi terbaik terkait permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui lingkungan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
2. Mengetahui kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.
3. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Kota.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada di lokasi penelitian, serta memberikan manfaat bagi pengambilan keputusan manajerial dan bisnis oleh pihak internal maupun eksternal yang terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan akademis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang ekonomi manajemen secara umum, dan lebih spesifiknya dalam manajemen sumber daya manusia.