

Effect of Work Environment and Discipline on Organizational Commitment to BPJS Employment (Case Study of BPJS Employment Branch Medan Utara)

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan terhadap Komitmen Organisasi pada BPJS Ketenagakerjaan (Study Kasus BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Utara)

Siti Hazrah¹⁾, Wahyu Syarvina²⁾

^{1,2)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Email : ¹⁾ sitihazrah.hatta21@gmail.com; ²⁾ wahyusyarvina@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [19 Mei 2022]
Revised [05 Juni 2022]
Accepted [25 Juni 2022]

KEYWORDS

Work Discipline,
Supervision, Influence

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi rendahnya produktivitas diantaranya adalah disiplin kerja dan pengawasan kerja. Disiplin kerja adalah hal yang sangat penting diterapkan pada perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan juga harus mampu menerapkan pengawasan yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Kemudian tujuan selanjutnya untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara

ABSTRACT

Among the factors affecting low productivity are work discipline and occupational supervision. Job discipline is a vital force for a company to achieve its goals. In the process, companies should also be able to implement optimal surveillance. The study aims to know the effect of job discipline and occupational supervision on worker productivity on the northern field branch work. Then the purpose went on to know the effects of work discipline and collective supervision on worker labor productivity on the northern field branch work.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam melakukan kegiatan organisasi, karena manusia menjadi salah satu faktor penting dalam mewujudkan tujuan organisasi. Organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang melakukan kerjasama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama (Busro, 2018). Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimaksud oleh perusahaan. Karyawan akan menjadi perencana, pelaksana, dan manajer yang selalu terlibat aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin. Karyawan sangat sulit dan kompleks untuk diatur karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keraguan dan latar belakang yang heterogen. Maka dari itu, kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan.

Menurut Malayu dalam Muliadi (2019) Kedisiplinan ialah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Jika disiplin kerjanya dapat ditingkatkan maka produktivitas kerjanya juga meningkat.

Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang maksimal maka tidak hanya dibutuhkan disiplin kerja saja, tetapi juga membutuhkan pengawasan yang baik. Menurut Lubis dalam Muliadi (2019) Pengawasan merupakan kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki. Perusahaan apabila melaksanakan pengawasan secara baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan akan baik.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 bulan di Indonesia. Atau juga dapat dikatakan sebagai program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko

tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Faktor pengawasan dan disiplin kerja merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin kerja karyawan pun akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

LANDASAN TEORI

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi, (Sopiah, 2008). (Scermehorn, 2010:398) menyatakan individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001), ada 2 jenis lingkungan kerja, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Disiplin Kerja

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Sikap disiplin sendiri tidak terbentuk hanya dalam sekejap, dimana ada ada proses pembinaan, tempaan- tempaan yang secara terus menerus sejak dini. Tempaan tidak harus melalui kekerasan, melainkan ketegasan, karena ketegasan dan keteguhan dalam melaksanakan peraturan merupakan modal utama dan syarat mutlak mewujudkan disiplin, (Luthans, 2003).

METODE PENELITIAN

Bagian metode penelitian memuat rancangan penelitian atau desain penelitian, populasi dan sampel, pengukuran, teknik pengumpulan data, model penelitian, dan teknik analisis data. Penjelasan dibuat bukan mengenai teori yang digunakan. Penulis/peneliti diminta untuk menghindari memberi penjelasan terlalu rinci akan konsep dan istilah istilah baku yang sering digunakan pada bagian metode penelitian. Penulisan formula (matematika/statistik) menggunakan fitur equation, bukan dalam bentuk gambar.

Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini adalah BPJS ketenagakerjaan Cabang Medan Utara

Bentuk dan Strategi Pemasaran

- a. Bentuk Penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian dengan bentuk studi kasus tunggal terpancang. Afriani (2012) Studi Kasus Terpancang adalah penelitian dimana penelitian tersebut terarah pada satu karakteristik. Artinya penelitian tersebut hanya dilakukan pada satu sasaran (satu lokasi, atau satu objek).
- b. Strategi Penelitian. Penulis menggunakan metodologi penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dimana data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata dan kalimat, atau gambar yang memiliki arti lebih dari sekedar angka atau frekuensi. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan analisis yang cermat terhadap suatu fenomena sosial tertentu. Penelitian mengembangkan konsep dan penghimpunan fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa.

Dalam penelitian ini, peneliti memilih jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif karena peneliti hanya ingin memaparkan situasi dan peristiwa, mendeskripsikan secara rinci dan mendalam mengenai kondisi yang sebenarnya terjadi menurut kondisi nyata dilapangan, dalam hal ini adalah tentang pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan. Peneliti tidak mencari atau menjelaskan hubungan serta tidak menguji hipotesis atau membuat prediksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi
Deskripsi Umum Objek Penelitian
Gambaran Umum Perusahaan

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja. Dapat dikatakan pula bahwa BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial dan ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Terdapat 322 Kantor Cabang yang ada di seluruh Indonesia. Salah satunya berada pada wilayah sumbagut yaitu Kantor Cabang Medan Utara. Terletak di Jl. Marelan Raya No. 108 Medan.

Visi dan Misi

1. Visi. Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.
2. Misi. Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya, meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja, mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

1. Jenis Kelamin. Berdasarkan hasil penelitian, data karakteristik responden berdasarkan usia yaitu pegawai berjenis kelamin laki-laki (47,6%) lebih sedikit dibandingkan dengan pegawai berjenis kelamin perempuan (52,4%).
2. Usia. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner yang diberikan menunjukkan bahwa penelitian ini mayoritas karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara berada pada rentang usia 31-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang (47,6%). Sedangkan usia 20-30 tahun berjumlah 12 orang (28,65) dan usia >40 tahun berjumlah 10 orang (23,8%).
3. Pendidikan Terakhir. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada penelitian ini mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir pada S1 yaitu sebesar 35 orang (83,3%). Sedangkan D3 berjumlah 2 orang (4,8%) dan S2 berjumlah 5 orang (11,9%).
4. Lama Bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pada penelitian ini mayoritas responden sudah bekerja lebih dari 5 tahun yaitu sebesar 38 orang (90,5%). Sedangkan responden yang sudah bekerja 1-5 tahun sebesar 4 orang (9,5%).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa: Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang cukup erat dan dengan demikian disiplin kerja dan pengawasan kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>. Di akses tanggal 2 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, A. R. (2016). Analisis disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. *Economica*, 25-38.
- Cahyono, A. (2012). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1).

Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandar Maju, Bandung
Siagan, S. P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
Sopiah, 2008. Perilaku Organisasional, Penerbit, Malang.