

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan dan kesejahteraan merupakan hak asasi manusia dan diakui oleh Negara termasuk Indonesia. Pengakuan itu tercantum dalam deklarasi perserikatan bangsa-bangsa tahun 1948, tentang hak azasi manusia pasal 25 ayat 1 yang berisi setiap orang berhak atas derajat hidup yang memadai untuk kesehatan dan kesejahteraan dirinya dan keluarganya, termasuk hak atas pangan, pakaian, perumahan dan perawatan kesehatan serta pelayanan sosial yang diperlukan dan berhak atas jaminan pada saat menganggur, menderita sakit, cacat, menjadi seorang janda atau duda hingga mencapai usia lanjut atau keadaan lainnya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) sebagai pihak yang berwajib memberikan jaminan sosial kepada rakyat atau pemerintah perlu mengambil kebijakan radikal berupa mobilisasi dana jangka panjang dalam jumlah yang cukup besar secara tahapan, BPJS kesehatan wajib membayar fasilitas kesehatan atas pelayanan yang diberikan kepada peserta paling lambat 15 (lima belas) hari sejak dokumen klaim sudah lengkap.

Besarnya pembayaran kepada fasilitas kesehatan ditentukan berdasarkan kesepakatan antara BPJS kesehatan dan asosiasi fasilitas kesehatan di wilayah tersebut dan mengacu pada standart tarif yang ditentukan oleh menteri kesehatan. BPJS kesehatan wajib menyampaikan pertanggung jawabannya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan.

Melalui lembaga BPJS ketenagakerjaan masyarakat seperti petani, nelayan dan lainnya mendapatkan informasi tentang pemeliharaan kesehatan. BPJS ketenagakerjaan juga menyelenggarakan empat jaminan kesehatan yaitu:

1. Jaminan hari tua (JHT)
2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
3. Jaminan Kematian (JK)
4. Jaminan Pensiun (JP)

Peserta atau pegawai BPJS mendapatkan empat program jaminan kesehatan, untuk tenaga kerja yang sudah terdaftar sebagai peserta BPJS otomatis mendapatkan jaminan kesehatan tersebut, dengan demikian karyawan telah mendapatkan haknya didalam suatu perusahaan. Jaminan kesehatan saja tidak cukup untuk membuktikan apakah karyawan sudah memenuhi tanggungjawabnya untuk meningkatkan produktivitas yang merupakan salah satu tujuan awal dari perusahaan, karena karyawan merupakan tonggak maupun penopang yang kuat dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja didalam suatu perusahaan.

Salah satu faktor yang mampu mendukung produktivitas maupun kinerja didalam perusahaan adalah motivasi dan kepuasan. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena karyawan merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006:89), bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan

motivasi juga merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Berdasarkan pengertian tersebut jelas bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk mencapai tujuannya masing-masing, oleh sebab itu dengan kemampuan tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhannya yang merupakan salah satu tujuan dari hidupnya. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa karyawan didorong untuk memenuhi produktivitas kerja dalam suatu perusahaan sedangkan karyawan termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga motivasi kerja dan produktivitas kerja saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan.

Namun pada hakekatnya kebanyakan karyawan kurang memperhatikan kinerja yang mereka jalankan didalam perusahaan, sehingga pimpinan perusahaan harus lebih keras untuk memotivasi karyawan agar karyawan terdorong untuk lebih aktif dalam menjalankan pekerjaan dan dapat mencapai target tepat pada waktunya, karena keinginan untuk lebih aktif bekerja merupakan kondisi yang ada dalam diri karyawan untuk menggerakkannya, yang diperjelas oleh Mangkunegara (2008:93), yang menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Seorang pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Berhasil atau tidaknya seorang pimpinan dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilakukaryawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerjakeras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang

diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Selain motivasi yang dimiliki karyawan, faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Hal ini dimaksudkan karena kemampuan karyawan bergantung pada tujuan dari perusahaan yang bersangkutan maupun organisasi dimana perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik. Apabila semua kebutuhan dan kemauan karyawan terpenuhi dengan baik otomatis karyawan akan merasa puas dan akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap perusahaan dimana dia bekerja, dan tanpa disadari mereka akan meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS) Ketenagakerjaan) Jl. Gunung Krakatau No. 17 A Kecamatan Medan Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah: Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penulis melakukan penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Untuk menyelesaikan tugas akhir dalam pembuatan tesis.

2. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi yang nantinya dapat memberikan perbandingan dalam mengadakan penelitian pada masa yang akan datang.

3. Bagi BPJS Ketenagakerjaan

Sebagai pedoman untuk dapat meningkatkan produktivitas dengan kepuasan yang diperoleh dalam diri agar menjadi lebih baik.