

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Perkembangan di dalam dunia bisnis pada saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin kompetitif. Perusahaan berusaha untuk bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang sudah berdiri sebelumnya. Mereka berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat dan berusaha mendapatkan kepercayaan masyarakat agar dapat bertahan didunia persaingan bisnis. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya didunia bisnis global, maka perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan-keunggulan tertentu yang tidak dimiliki oleh perusahaan lainnya.

Badan Usaha Milik Negara menurut Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Negara yang dipisahkan. BUMN mempunyai peranan penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

Kesehatan masyarakat merupakan kunci utama untuk menuju kesejahteraan masyarakat. Dalam upaya untuk menjamin kesehatan masyarakat, pemerintah mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan yang merupakan badan hukum public yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menjamin kesehatan seluruh rakyat Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Secara

kelembagaan BPJS Kesehatan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Ini merupakan bentuk transformasi dari PT. Askes Persero, dan dalam tanggung jawabnya sebagai pelaksana amanat Undang-Undang, tanggung jawab BPJS Kesehatan cukup berat, selain tanggung jawab sosial yang menjadi roh utama, lembaga ini juga harus menjalankan beberapa tugas lain, agar keberlangsungan dan profesionalitas tetap terjaga diantaranya melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta, memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja, mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta dan memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada masyarakat.

Dalam rangka meningkatkan pelayanan dan efektivitas operasional, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan mendirikan 12 Kantor Divisi Regional dan Kantor Cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Pembentukan kantor Divisi Regional bertujuan untuk memudahkan akses dan meningkatkan efektivitas rentang kendali operasional wilayah kerja BPJS Kesehatan serta meningkatkan hubungan kemitraan dengan seluruh pemangku kepentingan. Berikut adalah daftar Kantor BPJS Divisi Regional yang ada di Indonesia, yaitu:

Tabel 1.1
Daftar BPJS Kantor Divisi Regional

Nama Kantor	Alamat	Wilayah Kerja
Divisi Regional I	Medan	NAD dan Sumatera Utara
Divisi Regional II	Pekan Baru	Riau, Kep. Riau, Sumatera Barat dan Jambi
Divisi Regional III	Plembang	Sumatera Selatan, Bangka Belitung, Bengkulu dan Lampung

Divisi Regional IV	Jakarta Selatan	DKI Jakarta, Banten dan Kalimantan Barat
Divisi Regional V	Bandung	Jawa Barat
Divisi Regional VI	Semarang	Jawa Tengah dan DI Yogyakarta
Divisi Regional VII	Surabaya	Jawa Timur
Divisi Regional VIII	Balikpapan	Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah
Divisi Regional IX	Makassar	Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat dan Sulawesi Tenggara
Divisi Regional X	Manado	Sulawesi Utara, Gorontalo, Sulawesi Tengah dan Maluku Utara
Divisi Regional XI	Denpasar	Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur
Divisi Regional XII	Jayapura	Maluku dan Papua

Sumber: www.bpjs-kesehatan.go.id (diolah)

Kantor Divisi Regional mempunyai tanggung jawab untuk melakukan pengawasan, pembinaan dan evaluasi aktivitas kantor cabang serta melakukan sosialisasi terkait dengan jaminan kesehatan BPJS kepada masyarakat yang menjadi wilayah kerjanya. Apabila pelaksanaan pengawasan, pembinaan dan sosialisasi yang dilakukan oleh Kantor Divisi Regional dilakukan dengan baik, tentu kegiatan dikantor cabang akan berjalan dengan lancar sehingga mampu melayani masyarakat dengan sangat baik.

Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan target peserta BPJS terbanyak di Indonesia, target peserta di provinsi Jawa Barat sebanyak 46,8 juta jiwa, dan menurut Kepala BPJS Kesehatan Divisi Regional V Jawa Barat, Ibu Jenny Wihartini menyebut, total peserta di wilayahnya sampai saat ini baru mencapai 28

juta jiwa (60%), masih jauh dari target yang diharapkan. Target yang diharapkan adalah dalam 2 tahun kedepan, untuk tahun 2018 bisa mencapai 85% dan pada tahun 2019 semua masyarakat Jawa Barat sudah menjadi peserta BPJS.

Banyaknya masyarakat Jawa Barat yang belum menjadi peserta, disebabkan karena masih kurangnya sosialisasi dari pihak perusahaan, sehingga membuat masyarakat kurang paham akan program BPJS seperti bagaimana proses pendaftarannya dan apa saja persyaratannya sehingga membuat masyarakat enggan untuk melakukan pendaftaran. Kurangnya sosialisasi dari perusahaan akan menghambat masyarakat untuk dapat melakukan pendaftaran. Menjadi Provinsi dengan peserta terbanyak di Indonesia, tentu pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu untuk melayani masyarakat dalam hal pemeliharaan kesehatan. Untuk itu agar pelaksanaan sosialisasi berjalan dengan baik dan lancar, tentu dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas kerja yang baik, dan siap bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Untuk dapat mengetahui bagaimana kuantitas kerja, kualitas kerja, dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dapat dilihat dari kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negative kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Kepala Bagian SDM dan Umum BPJS Kesehatan Regional V

Jawa Barat, untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya, hasil wawancara diperoleh bahwa sedang terjadi penurunan pencapaian kinerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian Indikator Kinerja Utama. Berikut adalah hasil pencapaian kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat yaitu:

Tabel 1.2
Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
Periode 2013-2016 (Dalam %)

Triwulan	2013	2014	2015	2016	Target Triwulan
I	83	78	73	76	80
II	85	80	81	77	80
III	87	76	80	75	80
IV	82	75	78	72	80

Sumber: Data Sekunder BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat 2016

Penilaian kinerja yang digunakan oleh BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat berbentuk Indikator Kinerja Utama (IKU) atau *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu serangkaian indikator kinerja yang terukur dan memberikan informasi mengenai sejauh mana kita telah mencapai target. Indikator Kinerja Utama yang baik menggambarkan jelas dan terukur hasil kerja yang diharapkan. Target yang ditetapkan perusahaan adalah 80%. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali. Dari tabel 1.2 dapat dilihat pencapaian target kinerja pegawai dari tahun 2014 sampai dengan 2016. Berdasarkan tabel pencapaian kinerja, terjadi penurunan pencapaian target kinerja dari tahun 2014 sampai dengan 2016, dan pada tahun 2016 tidak ada pegawai yang mampu mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan apa yang diharapkan perusahaan tidak sesuai dengan

kenyataan yang terjadi, serta akan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, berikut data mengenai dimensi kinerja pegawai yang penulis peroleh dari Kepala Bagian SDM dan Umum:

Tabel 1.3
Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

No	Dimensi	Nilai	Nilai Ideal
1	Kualitas Kerja	70	80
2	Kuantitas Kerja	68	80
3	Tanggung Jawab	65	80
4	Kerjasama	75	80
5	Inisiatif	67	80

Sumber: Data Sekunder BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat 2016

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat diketahui nilai dari semua dimensi kinerja pegawai kurang dari nilai ideal yaitu 80, nilai dari dimensi kualitas kerja pegawai masih jauh dibawah nilai ideal yaitu 70, artinya hasil kerja pegawai kurang dari standar yang telah ditentukan, kemudian nilai dari dimensi kuantitas kerja pegawai yaitu 68, artinya jumlah kerja pegawai kurang dari target yang telah ditentukan perusahaan, kemudian nilai dari dimensi tanggung jawab pegawai yaitu 65, artinya pegawai kurang bertanggungjawab atas pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikannya dengan tepat waktu, kemudian nilai dari dimensi kerja sama yaitu 75 hampir mendekati nilai ideal, artinya disini pegawai kompak dan mempunyai tingkat kerja sama yang tinggi dengan pegawai lain dalam mengerjakan pekerjaan, dan yang terakhir nilai

dari dimensi inisiatif yaitu 67, artinya masih kurangnya inisiatif pegawai untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya tanpa menunggu perintah atasan.

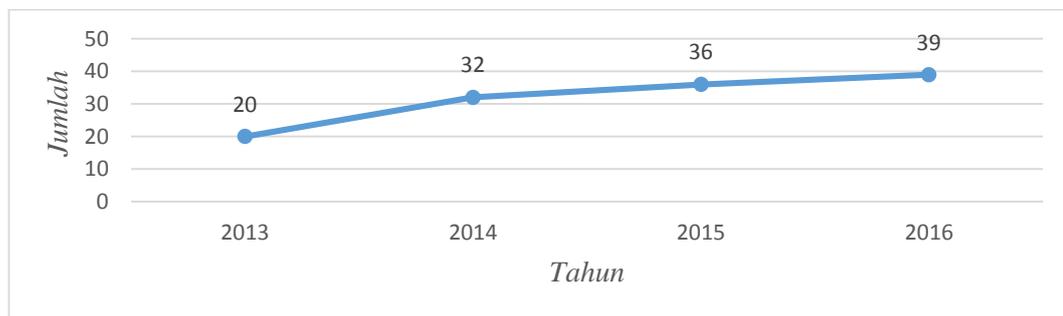
Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat belum optimal, belum mencapai target yang ditentukan dalam Indikator Kinerja Utama yaitu 80%, yang disebabkan masih kurang optimalnya kualitas, kuantitas, tanggung jawab dan inisiatif kerja dari pegawai. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja pegawai. Menurut Siagian (2009), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi pada peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai, yang nantinya akan berdampak pada organisasi maupun perusahaan.

Penulis melakukan wawancara dengan Kepala Bagian SDM dan Umum untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang bermasalah yang menyebabkan kinerja pegawai kurang optimal. Hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor yang bermasalah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat adalah kurangnya disiplin kerja pegawai dan kurangnya motivasi yang ada dalam diri pegawai untuk dapat bekerja dengan optimal. Hal tersebut memberikan dampak yang negative terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku & perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-

peraturan yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:194), “kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk melihat kondisi Disiplin kerja pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, berikut adalah jumlah ketidakhadiran pegawai yang penulis peroleh dari bagian SDM dan Umum yaitu:



Sumber: Data Sekunder BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

Gambar 1.1
Jumlah Ketidakhadiran Pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat Periode 2013-2016

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, setiap tahun mengalami peningkatan, dari tahun 2013 sampai dengan 2016. Hal ini tentu sangat memberikan dampak buruk pada kinerja pegawai, yang menyebabkan target kinerja pegawai belum mencapai optimal. Kemudian penulis juga melakukan penelitian pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 15 pegawai secara acak sebagai sampel untuk memperoleh gambaran mengenai disiplin kerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Pra Survei Disiplin Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Regional V
Jawa Barat

No	Dimensi	Jumlah Skor	Rata-Rata
1	Taat terhadap aturan waktu	57	3,8
2	Taat terhadap peraturan perusahaan	73	4,8
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja	54	3,6
4	Taat terhadap aturan lainnya	73	4,8
	Skor rata-rata		17
	Total Rata-Rata		4,2
Jumlah Responden = 15 Orang			
Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden			
Total Rata-Rata = Skor rata-rata/Jumlah Pertanyaan			

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2017

Berdasarkan Tabel 1.4 yaitu tabel hasil penelitian pra survei variabel disiplin kerja dengan pertanyaan kuesioner tercantum pada lampiran menunjukkan bahwa skor dari dimensi taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja masih jauh dibawah total rata-rata yaitu 4,2. Dilihat dari dimensi taat terhadap aturan waktu, sebagian besar pegawai menjawab tidak selalu taat terhadap aturan waktu, seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja dengan rata-rata 3,8, kemudian dari dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja, sebagian besar pegawai menjawab bahwa mereka kurang mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan, seperti pegawai sering tidak berada diruang kerja ketika jam kerja dengan rata-rata 3,6. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kurang taatnya pegawai terhadap waktu dan perilaku dalam

bekerja yang menyebabkan pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga pegawai tersebut tidak mampu mencapai target.

Pegawai BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat yang melanggar disiplin kerja akan dikenakan hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran disiplin yaitu hukuman disiplin ringan (teguran lisan dan tertulis), hukuman disiplin sedang (penundaan kenaikan gaji dan pangkat serta penurunan pangkat), dan hukuman disiplin berat (pemberhentian dengan tidak hormat)

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga secara langsung akan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Disiplin merupakan sebuah titik awal segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah perusahaan, disiplin juga merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan. Kesadaran mencerminkan sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Ilham Thaief, dkk (2015) dengan judul "*The Effect of Training, Compensation and Work Discipline Against Employee Job Performance (Studies In The Office of PT. PLN Persero Service Area and Network Malang)*" hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.

PLN (Persero) APJ Malang, hal ini juga didukung dengan pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2011: 193), “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.” Disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:141), “motivasi berarti dorongan atau menggerakkan”. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan pegawai. Orang dapat bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Menurut McClelland ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu: 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain. 3) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (David McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2013:97).

Untuk mengetahui gambaran Motivasi pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat, maka penulis melakukan penelian pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 15 pegawai secara acak sebagai sampel, dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra Survei Motivasi Pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

No	Dimensi	Jumlah Skor	Rata-Rata
1	Motivasi Berprestasi	51	3,4
2	Motivasi Afiliasi	70	4,7
3	Motivasi Kekuasaan	69	4,6
	Skor Rata-Rata		12,7
	Total Rata-Rata		4,2
Jumlah Responden = 15 Orang			
Rata-Rata = Skor/Jumlah Responden			
Total Rata-Rata = Skor rata-rata/Jumlah Pertanyaan			

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2017

Berdasarkan Tabel 1.5, yaitu tabel hasil pra survei variabel motivasi kerja dengan pertanyaan kuesioner tercantum pada lampiran untuk dimensi motivasi berprestasi menunjukkan rata-rata yang paling rendah yaitu, 3,4 masih jauh dibawah total rata-rata yaitu 4,2, sedangkan untuk dimensi motivasi berafiliasi dan motivasi kekuasaan menunjukkan rata-rata yang hampir mendekati total rata-rata yaitu 4,7 dan 4,6, disini artinya sebagian besar pegawai sangat bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim, karena menurut mereka apabila dikerjakan dalam tim, pekerjaan akan lebih mudah dan lebih cepat selesai kemudian pegawai mempunyai hubungan yang baik antar rekan kerja, dan disini pegawai saling bersaing untuk bisa menjadi orang yang paling berpengaruh didalam kelompok. Sedangkan untuk

dimensi motivasi berprestasi sebagian besar pegawai menjawab bahwa mereka dalam mengerjakan pekerjaan tidak selalu mencapai atau melebihi target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan yang tercantum dalam Indikator Kinerja Utama, pegawai tidak selalu mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dari sebelumnya dan kurangnya kreativitas dan inovasi dari pegawai untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Jadi dapat dikatakan bahwa pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat lebih membutuhkan motivasi untuk berprestasi di bandingkan dengan motivasi berafiliasi dan motivasi untuk kekuasaan atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi yang ada dalam diri pegawai untuk mencapai target kinerja yang optimal. Motivasi berprestasi menjadi komponen yang sangat berperan dalam mewujudkan kualitas sumber daya manusia. Kebutuhan untuk berprestasi tinggi adalah suatu dorongan yang timbul dalam upaya seseorang untuk mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki kemungkinan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Dengan demikian, motivasi berprestasi karyawan merupakan faktor pendorong yang penting untuk peningkatan kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Baba (2015) dengan judul "*Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Result Plantation Makassar*", hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Pusat Tanaman Industri (BBHIP) Makassar.

McClelland (1987) mengemukakan, dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam dunia kerja. Motivasi berprestasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang baik akan memberikan dampak positif, baik bagi diri individu maupun pihak perusahaan. Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hindria Hestisani, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng, hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini juga didukung pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) dan Hasibuan (2000) menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi dan disiplin kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi berprestasi juga sangat penting terutama bagi pegawai itu sendiri dan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan melaksanakan penelitian di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Disiplin Kerja
 - a. Masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap waktu seperti jam masuk kerja dan jam istirahat
 - b. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi)
 - c. Masih banyak pegawai yang tidak taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja
2. Motivasi Berprestasi
 - a. Kurangnya inovasi dan kreativitas dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien
 - b. Pegawai tidak selalu mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik dari sebelumnya
 - c. Pegawai dalam mengerjakan pekerjaan tidak selalu mencapai atau melebihi target atau standar yang telah ditetapkan yang tercantum dalam Indikator Kinerja Utama
3. Kinerja
 - a. Kinerja pegawai belum optimal
 - b. Pegawai tidak selalu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan
 - c. Masih banyak pegawai yang mempunyai hasil kualitas kerjanya kurang dari standar

- d. Kurangnya tanggung jawab dari pegawai terhadap pekerjaannya
- e. Kurangnya inisiatif pegawai untuk bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
2. Bagaimana Motivasi Berprestasi karyawan di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Disiplin Kerja pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
2. Motivasi Berprestasi Pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat
3. Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

4. Seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Berprestasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Regional V Jawa Barat

1.5 Kegunaan Penelitian

Penulis memiliki harapan semoga penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara akademis maupun praktis.

1.5.1 Kegunaan Akademis

- 1 Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
- 2 Penelitian ini dapat juga digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - a. Menambah pengetahuan dan melatih kemampuan dalam menganalisa suatu masalah.
 - b. Dapat mengetahui keterampilan seperti apa yang dimiliki pegawai didalam organisasi.

- c. Dapat memahami bahwa kedisiplinan dalam bekerja sangat berperan penting bagi organisasi.
- d. Menambah pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Memberi kontribusi dalam pelaksanaan pengembangan dan peningkatan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dan hasil dari penelitian ini diharapkan membantu perusahaan untuk meningkatkan dan menjaga komitmen serta hubungan dengan sesama pegawainya yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan dan referensi bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.