

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pemberian perlindungan bagi tenaga kerja atau biasa disebut asuransi sangat penting untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu akibat hubungan kerja. Asuransi adalah pertanggungan atau perjanjian antara dua belah pihak, di mana pihak satu berkewajiban membayar iuran/kontribusi/premi. Pihak yang lainnya memiliki kewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran/kontribusi/premi apabila terjadi sesuatu yang menimpa pihak pertama atau barang miliknya sesuai dengan perjanjian yang sudah dibuat.

Menurut Mehr dan Cammack dalam Danarti (2011:7) asuransi merupakan suatu alat untuk mengurangi risiko keuangan, dengan cara pengumpulan unit-unit exposure dalam jumlah yang memadai, untuk membuat agar kerugian individu dapat diperkirakan. Kemudian kerugian yang dapat diramalkan itu dipikul merata oleh mereka yang bergabung. Menurut Green dalam Danarti (2011:7) asuransi adalah suatu lembaga ekonomi yang bertujuan mengurangi risiko, dengan jalan mengkombinasikan dalam suatu pengelolaan sejumlah objek yang cukup besar jumlahnya, sehingga kerugian tersebut secara menyeluruh dapat diramalkan dalam batas-batas tertentu.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang asuransi atau jaminan sosial yaitu BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan merupakan perusahaan yang bergerak

pada bidang jaminan sosial tenaga kerja yang dalam naungan BUMN (Badan Usaha Milik Negara), sampai saat ini BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memiliki program yang bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat.

Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing karyawannya, seperti ketika banyaknya perusahaan yang bangkrut sehingga pencapaian target perusahaan menurun, tetapi karyawan sendiri terkesan biasa saja. Lalu kurangnya rasa kepedulian atasan atau kepala bidang terhadap karyawan untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya seperti dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besar balas jasa kepada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi. Serta ada beberapa karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasan dan rekan kerjanya sehingga jika ada yang dikeluhkan tidak didengar dan berimbas kepada pekerjaannya.

Sekarang ini peran sumber daya manusia sangatlah penting. Perusahaan dapat berkembang dengan baik karena memiliki sumber daya manusia yang baik dan solid, karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya yang berlebih, tetapi apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang tercukupi hal tersebut tidak akan memiliki arti yang lebih bagi perusahaan atau suatu organisasi, karena yang menggerakkan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Menurut

sutrisno dan edi (2009) dalam Lita Wulantika (2018) Setiap perusahaan atau organisasi dapat menjalankan usahanya dengan baik karena adanya sumber daya manusia di dalamnya. Manusia sumber daya adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan dan pekerjaan.

Keberlangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari mengelola keuangan dan modal dari perusahaan, melainkan juga ditentukan dari sumber daya manusianya juga. Sumber daya manusia yang dimaksud ialah perusahaan harus menyatukan persepsi dan cara pandang karyawan dan pimpinan untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Sumber daya manusia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, hal ini akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal (Koesmono, 2005:163). Tujuan utama kebanyakan organisasi adalah untuk memperoleh keuntungan atau laba maksimum dan untuk mencapai tujuan organisasi maka organisasi harus memiliki kinerja yang tinggi.

Menurut Ardana dkk (2012:3) "Sumber daya manusia salah merupakan satu penentu keberhasilan perusahaan karena sumber daya manusia sebagai aset berharga bagi organisasi dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan

berbagai kegiatan operasional perusahaan. Permasalahan yang muncul ketika salah dalam mengelola sumber daya manusia adalah penurunan kinerja karyawan”.

Menurut Lita Wulantika dan Arjuna Rizaldi (2016:58) Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang penting dalam penyatuan, faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengendalikan dan menggerakkan faktor-faktor produksi lainnya serta aktivitas-aktivitas yang dimiliki perusahaan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan gangguan pencapaian tujuan organisasi baik kinerja, keuntungan dan kelangsungan hidup organisasi (Lita Wulantika 2018:287). Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki beragam karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan karakteristik individu ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku kerja anggota organisasi yang juga akan berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja masing-masing anggota organisasi (Robbins, 2009:43).

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka karakteristik individu harus dikembangkan, dimana dengan karakteristik individu, karyawan dapat menentukan karir individunya. Kegiatan yang paling penting untuk melihat pengembangan kinerja individu dapat dilihat dari baik buruknya kinerja yang dicapai (Werther, 1996).

Untuk dapat menemukan fenomena dari variabel karakteristik individu, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner Karakteristik Individu kepada 10 orang responden atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi sebelum diterapkannya aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada table di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Survey awal Karakteristik Individu BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi**

| Pertanyaan  | Jawaban                |                        |
|---|------------------------|------------------------|
|   | Ya                     | Tidak                  |
| <b>1. Pemimpin sudah memberi contoh kerja sama terhadap bawahannya.</b>       | <b>2</b><br><b>20%</b> | <b>8</b><br><b>80%</b> |
| 2. Bapak/ibu senang dengan pekerjaan sekarang ini.                            | 8<br>80%               | 2<br>20%               |
| <b>3. Bapak/ibu mampu mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.</b>   | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| <b>4. Pendekatan pemimpin dan bawahan di perusahaan anda sudah cukup baik</b> | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |

Sumber : (Data Diolah) Kuesioner Survei Awal

Berdasarkan tabel 1.1 di atas hasil dari survey awal mengenai karakteristik individu yaitu Kurangnya contoh dari atasan atau kepala bidang, sehingga membuat beberapa karyawan memiliki karakteristik individualis, dan ada satu bidang yaitu bidang pelayanan dimana kepala bidang tersebut kurang merangkul karyawannya dan lebih mendahulukan emosi dibandingkan bertindak yang baik terlebih dahulu. Seharusnya dalam melakukan pekerjaannya sangat dibutuhkan kerjasama yang baik antara atasan dengan karyawan maupun karyawan dengan sesama karyawan. Untuk

di bagian karyawannya sendiri ada beberapa karyawan yang memang kurang memberikan kontribusi yang baik dalam mengerjakan tugasnya, dikarenakan faktor usia dan perkembangan zaman, sehingga membuat mereka tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Selain faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda pula. Lingkungan kerja sangat berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memiliki fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik) dan tempat kerja (lingkungan fisik) untuk mendukung pekerjaan (Anoraga, 2005).

Untuk dapat menemukan fenomena dari variabel lingkungan kerja, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai lingkungan kerja kepada 10 orang responden atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi sebelum diterapkannya aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada table di bawah ini:

**Tabel 1.2**

**Survey awal Lingkungan Kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi**

| Pertanyaan   | Jawaban                |                        |
|--|------------------------|------------------------|
|  | Ya                     | Tidak                  |
| <b>1. Hubungan komunikasi pemimpin dengan bawahan berjalan dengan baik</b> | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| <b>2. Hubungan komunikasi dengan rekan sekerja berjalan dengan baik</b>    | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| 3. Fasilitas kerja di perusahaan bapak/ibu sudah cukup baik                | 8<br>80%               | 2<br>20%               |

Sumber : (Data Diolah) Kuesioner Survei Awal

Berdasarkan table 1.2 di atas hasil dari survey awal mengenai Lingkungan Kerja yaitu Masalah yang paling menonjol ada pada beberapa bidang yaitu bidang Pemasaran, Umum dan SDM, dimana pada bidang pemasaran dibagi menjadi dua bagian yaitu Pemasaran Umum dan Pemasaran Khusus. Bidang pemasaran tersebut berjumlah delapan karyawan dan efektifnya dipimpin oleh dua atasan atau kepala bidang, namun pada saat ini bidang tersebut dipimpin oleh satu kepala bidang, Sehingga hubungan antara atasan dan karyawan kurang terjalin dan juga kurangnya pendekatan satu sama lain. Beda halnya di bidang Umum dan SDM, pada bidang Umum dan SDM masalah yang terjadi yaitu tidak adanya kepala bidang untuk beberapa bulan ini, yang membuat semua kewajiban yang ada pada bidang umum dan sdm menjadi terhambat dan tidak adanya penyelesaian. Untuk bidang Wasrik dan juga Teknologi Informasi pada bidang tersebut langsung diawasi oleh kepala kantor cabang, dimana kepala kantor cabang pun kurang mengawasi dan memperhatikan karyawannya tersebut, Hal ini berdampak pada atasan sehingga

kurang fokus memperhatikan untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan perusahaan selanjutnya seperti dalam proses pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian, dan penetapan besar balas jasa kepada karyawan di BPJS Ketenagakerjaan di Sukabumi.

Untuk hubungan dengan sesama rekan kerja tersendiri disini ada beberapa karyawan kurang atensi satu sama lain dikarenakan ingin terlihat lebih menonjol satu sama lain, dan juga ada beberapa gesekan antara karyawan dikarenakan perbedaan pendapat. Tidak semua karyawan bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja lebih, rekan kerja tidak membantu pekerjaan saat rekan kerja tidak masuk kerja. Disisi lain juga yang membuat hubungan komunikasi sesama karyawan kurang baik yaitu jika ada penugasan atau sosialisasi di luar kantor cabang, rata-rata karyawan yang ditugaskan orangnya hanya itu-itu saja tanpa adanya pergantian.

Disamping faktor karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Keith Davis dalam Susanto (2006), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2005) dalam bukunya Wawasan Kerja Aparatur disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah “Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan - peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.



Untuk dapat menemukan fenomena dari variabel disiplin kerja, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner disiplin kerja kepada 10 orang responden atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi sebelum diterapkannya aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada table dibawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Survey awal Disiplin Kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi**

| Pertanyaan   | Jawaban                |                        |
|--|------------------------|------------------------|
|  | Ya                     | Tidak                  |
| <b>1. Bapak dan ibu hadir tepat waktu di setiap hari kerja</b>           | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| 2. Bapak/ibu tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja              | 1<br>10%               | 9<br>90%               |
| 3. Bapak dan ibu selalu berada di meja kantor saat bekerja               | 6<br>60%               | 4<br>40%               |
| <b>4. Bapak/ibu selalu mengikuti morning briefing sebelum bekerja</b>    | <b>4</b><br><b>40%</b> | <b>6</b><br><b>60%</b> |
| 5. Setiap karyawan memiliki hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan | 7<br>70%               | 3<br>30%               |

Sumber : (Data Diolah) Kuesioner Survei Awal

Berdasarkan tabel 1.3 di atas hasil dari survey awal mengenai Disiplin Kerja yaitu Kurangnya pengawasan dan apresiasi dari pemimpin kepada karyawannya. Serta ada beberapa karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasan dan rekan kerjanya sehingga jika ada yang dikeluhkan tidak didengar dan berimbas pada disiplin kerjanya, sehingga menjadikan beberapa karyawan tersebut sering

terlambat atau datang tidak tepat waktu, adanya karyawan tersebut melalaikan tugas, adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan.

Selain karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, kinerja pun merupakan yang sangat perlu diperhatikan. Menurut Widodo (2006:78) “Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil yang didapat, sesuai dengan standar”. Kinerja karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67).

Untuk dapat menemukan fenomena dari variabel kinerja karyawan, penulis melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner mengenai kinerja karyawan kepada 10 orang responden atau karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi sebelum diterapkannya aturan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada table dibawah ini:

**Tabel 1.4**

**Survey awal Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi**

| Pertanyaan   | Jawaban                |                        |
|--|------------------------|------------------------|
|  | Ya                     | Tidak                  |
| <b>1. Bapak/ibu mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu</b>             | <b>4</b><br><b>40%</b> | <b>6</b><br><b>60%</b> |
| <b>2. Bapak/ibu dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan kuantitas</b> | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| <b>3. Bapak/ibu dapat memberikan hasil kerja sesuai dengan kualitas</b>  | <b>3</b><br><b>30%</b> | <b>7</b><br><b>70%</b> |
| 4. Apakah kontribusi bapak/ibu terhadap perusahaan sudah cukup baik      | 6<br>60%               | 4<br>40%               |

Sumber : (Data Diolah) Kuesioner Survei Awal

Berdasarkan tabel 1.4 di atas hasil dari survey awal mengenai Kinerja Karyawan yaitu Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Sukabumi terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing karyawannya. Kurangnya ambisi karyawan dalam mencapai target dan menyelesaikan tugasnya sesuai tepat waktu dan hasil yang maksimal, seperti ketika banyaknya perusahaan di sukabumi yang bangkrut sehingga pencapaian target perusahaan menurun, tetapi karyawan sendiri terkesan biasa saja. Dan yang menyebabkan buruknya kualitas dan kuantitas kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang kurang mendapatkan perhatian dari atasannya atau kepala bidangnya sehingga membuat kualitas dan kuantitas kerja mereka menurun.

Seperti halnya dalam bidang Wasrik, Teknologi Informasi, dan Umum. Untuk bidang wasrik dan Teknologi Informasi jika dilihat dari kinerjanya para karyawan tersebut sudah memberikan kinerja yang baik, bahkan sampai mendapat penghargaan dari kantor wilayah dan kantor pusat, tetapi sayangnya atasan disini kurang memperhatikan karyawan tersebut baik dalam sisi kinerjanya atau pengembangan karirnya, untuk karyawan yang ada di bidang umum kurangnya mendapat perhatian dari atasan dimana jika ada yang disampaikan atau dikeluhkan tidak di dengar oleh atasan sehingga berimbas terhadap pekerjaannya.

Melihat begitu pentingnya pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan sukabumi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul: **“KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SUKABUMI)”**.

## **1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas maka dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Kurangnya contoh dari atasan sehingga membuat beberapa karyawan memiliki karakteristik individualis dan adanya beberapa karyawan kurang memberikan kontribusi yang baik dalam mengerjakan tugasnya.

2. Kurangnya rasa kepedulian atasan atau kepala bidang atau atasan terhadap karyawan untuk mengevaluasi perilaku kerja karyawan. Kurangnya pengawasan dan apresiasi dari pemimpin kepada karyawannya.
3. Serta ada beberapa karyawan yang kurang mendapat perhatian dari atasan dan rekan kerjanya sehingga jika ada yang dikeluhkan tidak didengar dan berimbas kepada pekerjaannya.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Sukabumi terhadap pekerjaannya dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing - masing karyawannya.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis dapat menarik suatu rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
2. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
4. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

5. Bagaimana pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan bahan yang diperlukan sebagaimana digambarkan dalam rumusan masalah mengenai Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.
5. Untuk mengetahui pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Diharapkan informasi yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana (S1), dan penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi pihak lain penulis berharap hasil penelitian dapat diterima sebagai referensi untuk melakukan penelitian atau topik yang sejenis sehingga dapat menambah pengetahuan bagi pembaca.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitiannya dilakukan di PT. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Sukabumi Jl. R. Syamsudin SH. No 48-51 Kota Sukabumi 43113 Telp: (0266) 222481- 6250565 Fax: (0266) 624722- 244050.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Rencana dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan penelitian ini selama 6 (enam) bulan dari mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Kegiatan Penelitian**

| No | Keterangan Kegiatan      | Waktu Kegiatan |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
|----|--------------------------|----------------|---|---|---|-------|---|---|---|-----|---|---|---|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|
|    |                          | Maret          |   |   |   | April |   |   |   | Mei |   |   |   | Juni |   |   |   | Juli |   |   |   | Agustus |   |   |   |
|    |                          | 1              | 2 | 3 | 4 | 1     | 2 | 3 | 4 | 1   | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1    | 2 | 3 | 4 | 1       | 2 | 3 | 4 |
| 1  | Survey Tempat Penelitian | ■              | ■ |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 2  | Melakukan Penelitian     |                |   | ■ |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 3  | Mencari Data             |                |   |   | ■ |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 4  | Membuat Proposal         |                |   |   |   | ■     |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 5  | Seminar                  |                |   |   |   |       | ■ |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 6  | Revisi                   |                |   |   |   |       |   | ■ |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 7  | Penelitian Lapangan      |                |   |   |   |       |   |   |   | ■   | ■ | ■ | ■ | ■    | ■ | ■ | ■ |      |   |   |   |         |   |   |   |
| 8  | Bimbingan                |                |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   | ■    | ■ | ■ | ■ |         |   |   |   |
| 9  | Sidang                   |                |   |   |   |       |   |   |   |     |   |   |   |      |   |   |   |      |   |   |   | ■       | ■ | ■ | ■ |