

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambar Obyek Penelitian

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33/1947 jo UU No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 jo PMP No. 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15/1957 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Hal yang paling utama adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No. 36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus

penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No. 24 tahun 2011.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan alamat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

1.2.2 Misi Perusahaan

Melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

1. Melindungi dan mensejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

1.2.3 Tujuan Perusahaan

Dengan telah merumuskan visi dan misi, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan tujuan yang harus dicapai oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung, yaitu:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah
4. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
6. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat

1.2.4 Fungsi

Fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan sendiri yaitu menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.

1.2.5 Logo Perusahaan

Sejak pertama berdirinya sampai sekarang, BPJS Ketenagakerjaan mengalami sedikit penambahan *Call Name* logo. Adapun penambahan *Call Name* tersebut dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:



Gambar 1.1 Penambahan *Call Name* Logo BPJS Ketenagakerjaan
Sumber : BPJS Ketenagakerjaan

Pada tanggal 29 November 2019, BPJS Ketenagakerjaan menambah *call name* pada logonya dari yang awalnya tidak ada *call name* menjadi ada *call name*. Alasan ditambahkannya *call name* untuk membedakan antara BPJS Ketenagakerjaan dengan BPJS Kesehatan. Karena masyarakat ketika menyebutkan kata “BPJS” pastinya akan mengarah pada BPJS Kesehatan bukan BPJS Ketenagakerjaan. Maka dari itu BPJS Ketenagakerjaan menambahkan *call name* menjadi BPJS Ketenagakerjaan bpjamsostek.

Logo mempresentasikan nilai-nilai dan cita-cita organisasi. Logo BPJS Ketenagakerjaan ini juga menjadi janji yang akan diwujudkan. Logo ini menggunakan empat warna berbeda, yaitu hijau, putih, kuning, dan biru. Penggunaan warna yang lebih beragam ini bukan sekedar agar logo terlihat lebih menarik. Tapi, dibalik warna-warna tersebut mengandung nilai dan makna filosofi tertentu, yaitu:

1. Warna Hijau

Melambangkan kesejahteraan dan diharapkan dapat mempresentasikan nilai-nilai pertumbuhan harmoni, kesegaran, stabilitas dan keamanan.

2. Warna Putih

Melambangkan integritas dan diharapkan dapat mempresentasikan kemurnian, kebersihan dan kesempurnaan sebagai simbol kebaikan.

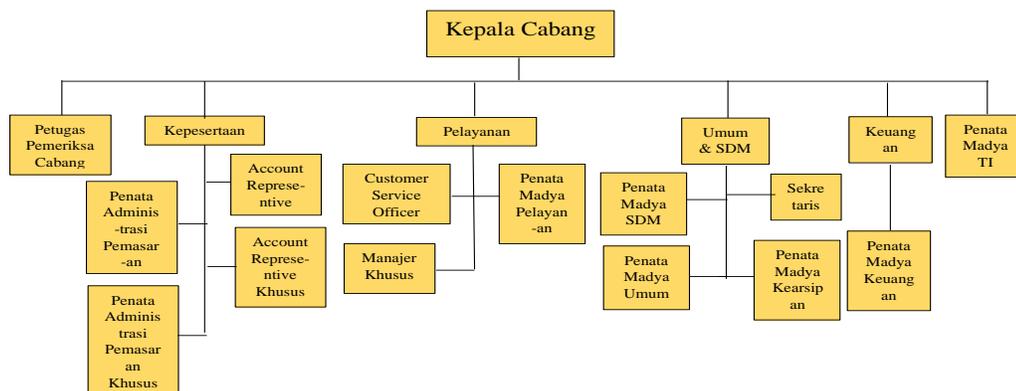
3. Warna Kuning

Melambungkan optimisme dan diharapkan dapat mempresentasikan kepercayaan, kesetiaan, kebijaksanaan, kepercayaan diri, keahlian dan ketahanan jangka panjang.

Selain dari sisi warna, perbedaan lain pada logo BPJS Ketenagakerjaan adalah pada tipologi huruf “J” yang membelah lingkaran dan dibuat makin membesar dari bawah ke atas. Ini melambangkan cita-cita BPJS Ketenagakerjaan yang terus bergerak naik dan semakin memberikan banyak manfaat bagi pekerja. Selain itu, huruf “J” yang dibuat melebihi diameter lingkaran melambangkan sebagai puncak pencapaian yaitu universal coverage bagi kesejahteraan seluruh tenaga kerja di Indonesia. Dengan logo ini diharapkan cita-cita BPJS Ketenagakerjaan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia dapat terealisasi dan sesuai dengan tagline, yaitu “Jembatan menuju Kesejahteraan Pekerja”.

1.2.6 Struktur Organisasi

Pembagian struktur organisasi perusahaan dibentuk berdasarkan pada fungsi-fungsi yang diperlukan pada suatu organisasi perusahaan pada umumnya. Dimana tiap-tiap fungsi adalah satu kesatuan yang terkoordinasi dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Masing-masing divisi didukung oleh setiap dinas yang membawahi beberapa bagian. Berikut adalah struktur organisasi yang berada di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta.



Gambar 1.2 Struktur Organisasi BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung

Sumber : Data Profil BPJS Ketenagakerjaan

Kepala cabang BPJS Ketenagakerjaan langsung membawahi beberapa manager yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing, yang dimana masih terdapat ketertarikan di antara tugas-tugas manager tersebut.

Adapun bidang-bidang yang dipegang manager yang ada dibawah KACAB antara lain:

- a. Bidang pelayanan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan pelayanan JHT, JKK, JKM, dan JP untuk memastikan kelancaran pelayanan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- b. Bidang umum dan SDM mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengoordinasian dan pengendalian kegiatan SDM, Umum dan Kearsipan untuk memberikan dukungan optimal terhadap kelancaran operasional.
- c. Bidang keuangan mempunyai tugas melakukan perencanaan, pengoordinasian, pengendalian dan evaluasi kegiatan keuangan dan administrasi piutang iuran peserta untuk memberikan dukungan optimal terhadap pelayanan dan kelancaran operasional.
- d. Petugas pemeriksa cabang mempunyai tugas untuk melaksanakan pemeriksaan dan kepatuhan terhadap perusahaan, tenaga kerja, badan dan individu guna memastikan kepatuhan terhadap kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja.
- e. Penata madya teknologi informasi mempunyai tugas melaksanakan pengaturan, penggunaan, perbaikan, dan pemeliharaan *hardware*, *software* dan jejaring, serta mengelola database dan aplikasi, guna mengoptimalkan pengoperasian perangkat sistem informasi untuk memberikan pelayanan yang cepat dan akurat kepada peserta dan untuk efektivitas kegiatan operasional.

1.3 Latar Belakang

Saat ini terjadi pandemi virus COVID 19 secara global yang sudah berlangsung hampir satu tahun sejak awal mula virus ini muncul pada akhir tahun 2019 di Tiongkok. Dampak dari pandemi tersebut dirasakan oleh masyarakat global baik dari aspek Kesehatan maupun ekonomi. Dampak dari sisi ekonomi juga dirasakan oleh beberapa

perusahaan karena terganggunya aktivitas masyarakat oleh virus COVID 19 berpengaruh kepada keberlangsungan perusahaan. Perekonomian secara global turut berdampak termasuk perekonomian di Indonesia yang mengalami kontraksi. Kondisi tersebut sangat dirasakan oleh beberapa perusahaan. Bahkan beberapa perusahaan menerapkan kebijakan pemutusan kerja atau PHK terhadap karyawan untuk dapat mempertahankan keberlangsungannya. Bekerja dari rumah atau *Work From Home* merupakan sistem yang dipilih pemerintah untuk mengurangi penyebaran virus COVID 19, dengan bekerja dari rumah diharapkan akan menjaga jarak sosial, yakni mengurangi mobilitas orang, menjaga jarak fisik, dan mengurangi kerumunan orang. Beberapa perusahaan yang lain menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH) untuk menyasiasi pandemi sehingga aktivitas ekonomi perusahaan tetap berlangsung walaupun efektivitasnya tidak optimal.

BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung merupakan Badan Hukum Publik yang diamanahkan untuk dapat menjaga kesejahteraan seluruh masyarakat Indonesia. BPJS memiliki dua sektor yaitu kesehatan dan ketenagakerjaan, sektor kesehatan bergerak di sektor kesehatan untuk dapat menjamin kesejahteraan Kesehatan dan peduli terhadap Kesehatan masyarakat Indonesia. Sektor ketenagakerjaan bergerak pada asuransi para tenaga kerja seperti Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun. Dimana keempat program yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan ini dapat mengembangkan kesejahteraan para pekerja dan memiliki tabungan untuk masa tuanya nanti.

Dalam *new normal*, segala aktivitas pelayanan yang berkaitan dengan komunikasi tatap muka harus dikurangi karena mengingat pentingnya mematuhi protokol kesehatan. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir tersebarnya virus COVID 19. Perusahaan yang sudah mematuhi protokol Kesehatan adalah perusahaan yang peduli akan Kesehatan dan keselamatan para karyawan dan pelanggannya. Untuk itu, sangat dibutuhkan kesadaran perusahaan dan pelanggan terhadap bahayanya virus COVID 19 pada era *new normal* ini. Salah satu cara yang bisa dilakukan yaitu dengan cara mematuhi protokol Kesehatan dan dasar akan bahaya virus COVID 19 ini.

Sebelum COVID 19 melanda Indonesia khususnya wilayah Bandung, aktivitas pelayanan pada semua perusahaan berjalan dengan baik-baik saja dan normal. Seperti terjadi pada kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung sebelum pandemi COVID 19 berjalan dengan lancar, aktivitas pelayanan klaim *offline*-nya yang bisa berinteraksi langsung antara petugas dan peserta BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung. Namun setelah munculnya COVID 19 di Indonesia, pemerintah memberlakukan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Kebijakan tersebut mengatur kegiatan masyarakat dalam bentuk mengurangi tatap muka, menghindari kerumunan dan penetapan protokol Kesehatan. Sebagai tindak lanjut dari kebijakan PSBB, beberapa perusahaan menerapkan kebijakan *Work From Home* (WFH). Walaupun banyak kelebihan dari penerapan bekerja dari rumah, tidak dapat dipungkiri terdapat banyak kekurangan dari penerapan WFH, salah satunya yaitu karyawan harus dapat membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Bahkan karyawan yang sedang menjalankan WFH harus dapat meningkatkan semangatnya agar tidak malas.

Karena banyak masyarakat yang memilih untuk melakukan pelayanan *online*, karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung merasa keteteran karena banyak berkas yang harus diperiksa satu persatu, belum lagi jika harus melakukan WFH. Maka dari itu aktivitas yang dijalankan oleh beberapa perusahaan berimplikasi terhadap pergeseran pola kerja yang dijalankan oleh para pekerja. Pergeseran pola kerja tersebut dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja termasuk mempengaruhi faktor motivasional.

Faktor motivasional pegawai di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung yang dipengaruhi oleh kebijakan WFH tersebut diperkuat oleh hasil prakuesioner berbentuk *google form* yang telah disebar oleh peneliti. Terdapat 34 pertanyaan yang berbeda dari dimensi yang penulis ajukan, dengan memiliki 10 buah pilihan jawaban. Prakuesioner penelitian ini didapatkan 30 responden BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung yang terdiri dari 5 responden dari bidang umum dan SDM, 8 responden dari bidang pelayanan, 11 responden dari bidang

kepesertaan, 3 responden dari bidang keuangan. 1 responden dari penata madya, dan 2 responden dari petugas pemeriksa. Hasil prakuesioner penelitian ini sebagai berikut:

TABEL 1.1

PRAKUESIONER PENELITIAN PENGUKURAN EFEKTIVITAS *WORK FROM HOME* (WFH)

| No | Pertanyaan | Respon den | SS | S | CS | TS | STS | Persen Tase |
|----|---|---------------|------------|-------------|----|-------------|------------|----------------|
| 1 | Fasilitas yang diberikan oleh kantor dapat memudahkan pekerjaan saya selama WFH | 30 | 0 | 11 (37%) | 0 | 19 (63%) | 0 | 30 (100%) |
| 2 | WFH dapat menurunkan sosialisasi saya dengan karyawan lain | 30 | 6 (20%) | 10 (33%) | 0 | 10 (33%) | 4 (13%) | 30 (100%) |
| 3 | Selama WFH pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 30 | 0 | 16 (53%) | 0 | 14 (47%) | 0 | 30 (100%) |
| 4 | Saya merasa WFH lebih efektif daripada offline | 30 | 8 (27%) | 14 (47%) | 0 | 4 (13%) | 4 (13%) | 30 (100%) |
| 5 | Jam kerja saya menjadi tidak | 30 | 5 (17%) | 9 (30%) | 0 | 11 (37%) | 5 (17%) | 30 (100%) |

| | | | | | | | | |
|--|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | teratur selama WFH | | | | | | | |
|--|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|

Sumber : Data Olahan Penulis, Januari 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa karyawan di BPJS Ketenagakerjaan lebih efektif jika bekerja di rumah atau *Work From Home* (WFH). Hal tersebut dapat dilihat dari hasil presentase pada indikator pencapaian target yang menunjukkan 73% pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju jika fasilitas yang diberikan oleh kantor dapat memudahkan pekerjaan saya selama WFH. Sedangkan untuk sosialisasi, sebanyak 53% pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju jika WFH dapat menurunkan sosialisasi dengan karyawan lain. Walaupun diadakannya WFH, pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju bahwa WFH tidak mengurangi tingkat kinerja karyawan, dapat dibuktikan dari tabel sebanyak 53% pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju selama WFH pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Untuk jam kerja tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai BPJS Ketenagakerjaan menjadi tidak teratur selama WFH, dan sebanyak 74% setuju bahwa WFH lebih efektif daripada offline.

Dari hasil prakuesioner pada tabel diatas disimpulkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta terkait pengaruh *Work From Home* (WFH) terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan adanya pengaruh terhadap kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Dapat dilihat indikator yang paling mendominasi yaitu pada indikator yang menyatakan bahwa WFH lebih efektif daripada offline sebanyak 74% dan yang mendominasi untuk indikator negatif dengan jumlah sebanyak 43% pegawai tidak setuju yaitu WFH dapat menurunkan sosialisasi dengan karyawan lain.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sunyoto (2013:1) menjelaskan motivasi kerja merupakan sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-

kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Dalam kondisi saat ini mempertahankan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan agar tetap dapat mencapai tujuan perusahaan. Sehingga ini menjadi tantangan bagi perusahaan agar para karyawan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Pemimpin harus mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawan agar tidak terjadi penurunan kemampuan beradaptasi kualitas dan kreativitas. Sikap mental karyawan yang positif itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Seperti halnya di Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung, karena kondisi pandemi yang mengharuskan beberapa karyawan melakukan *Work From Home* (WFH) yang secara otomatis harus dapat membagi waktu lebih ekstra antara keluarga dan pekerjaan. Ketika WFH karyawan tersebut harus dapat menjaga mental mereka selama bekerja di rumah dan menghadapi virus COVID 19 menjadi kepedulian BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.

TABEL 1.2

PRAKUESIONER PENGUKURAN MOTIVASI PEGAWAI SELAMA PANDEMI

| No | Pertanyaan | Respon den | SS | S | CS | TS | STS | Persen Tase |
|----|--|---------------|-------------|-------------|----|-------------|------------|----------------|
| 1 | Saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan | 30 | 12 (40%) | 16 (53%) | 0 | 1 (3%) | 1 (3%) | 30 (100%) |
| 2 | Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk | 30 | 6 (20%) | 10 (33%) | 0 | 10 (33%) | 4 (13%) | 30 (100%) |

| | | | | | | | | |
|---|--|----|-------------|-------------|---|-------------|------------|--------------|
| | menduduki posisi tertentu | | | | | | | |
| 3 | Saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi | 30 | 23 (77%) | 7 (23%) | 0 | 0 | 0 | 30 (100%) |
| 4 | Pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan | 30 | 7 (23%) | 12 (40%) | 0 | 11 (37%) | 0 | 30 (100%) |
| 5 | Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya | 30 | 7 (23%) | 18 (60%) | 0 | 0 | 5 (17%) | 30 (100%) |

Sumber : Data Olahan Penulis, Januari 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa motivasi mempengaruhi kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan selama WFH. Dapat dilihat dari indikator yang menyatakan bahwa saya tidak pernah mengeluh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan sebanyak 93% pegawai setuju akan hal itu. Sebanyak 53% pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju bahwa motivasi yang diberikan berupa dapat menduduki posisi tertentu akan dapat meningkatkan giat bekerja para karyawan. Sebanyak 95% pegawai setuju bahwa saya bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan ekonomi. Untuk

indikator tentang komunikasi dengan jumlah 80% pegawai BPJS Ketenagakerjaan setuju bahwa pimpinan mengajak berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan sebanyak 83% pegawai setuju bahwa mendapatkan jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau antar karyawan benar adanya, dan di dominasi pada indikator yang menyatakan bahwa pegawai bekerja umumnya disebabkan oleh tuntutan ekonomi dengan presentase sebanyak 95%.

Dengan beberapa faktor seorang pekerja memiliki motivasi yang tinggi seperti faktor internal yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, dan faktor eksternal yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel. Apalagi dalam keadaan kondisi seperti sekarang ini, yang sewaktu-waktu dapat menurunkan motivasi kerja dan mental kerja karyawan. Pemimpin harus pintar dan baik dalam memberikan motivasi terhadap karyawan-karyawannya.

Jika perusahaan menginginkan kinerja dengan meraih hasil yang optimal sesuai dengan target yang sudah ditetapkan makna pihak perusahaan juga harus memberikan faktor pendukung motivasi untuk para pegawai dalam kondisi pandemi. Dengan motivasi inilah karyawan akan merasa diperhatikan oleh pihak perusahaan walaupun dalam keadaan WFH sehingga karyawan juga akan mengerjakan pekerjaan dengan maksimal dan menghasilkan hasil untuk mencapai target yang diinginkan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan mengambil penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Work From Home* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Selama Pandemi COVID 19 (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung)”**.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh WFH terhadap motivasi kerja

karyawan selama pandemi COVID 19 di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari data-data yang berhubungan dengan *Work From Home* terhadap motivasi karyawan yang diberikan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung. Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisis “Pengaruh *Work From Home* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung Selama Pandemi COVID 19”.

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari segi praktis bagi objek penelitian adalah diharapkan dapat mengetahui masalah yang berkaitan dengan kebijakan *Work From Home* terhadap motivasi kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung selama pandemic COVID 19.

Adapun manfaat bagi bidang akademi adalah diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang strategi manajemen selama pandemi, dan juga diharapkan dapat menjadi pemikiran dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat ruang lingkup penelitian yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi Penelitian: BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung

Alamat: Jl. Soekarno Hatta No. 612, Sekajati, Kec. Buah Batu, Kota Bandung, Jawa Barat 40286

Website: www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Email: care@bpjsketenagakerjaan.go.id

Telepon: (021)520-7797

Fax: (021)520-2310

Objek Penelitian: seluruh karyawan di BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung

1.7.2 Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember 2020 sampai dengan Februari 2021. Penelitian ini dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Soekarno Hatta Bandung, Jawa Barat 40286.

1.8 Sistematika Penelitian

Sebagai arahan untuk memudahkan dalam penelitian, penulis menyajikan susunan penulisan sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian gambaran umum objek penelitian, latar belakang, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini diuraikan tentang kajian pustaka sebagai landasan teoritik dari penelitian, kerangka pemikiran yang merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian, hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini berisi penjabaran rinci mengenai metode penelitian, yaitu mengenai jenis penelitian, definisi operasional, skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, teknik analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang hasil penelitian yang meliputi karakteristik responden yang menjadi sampel penelitian, analisis deskriptif, pengujian persyaratan analisis yang terdiri atas pengujian validitas dan reliabilitas variabel penelitian, pengukuran koefisien determinasi dan pengukuran koefisien regresi serta pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

BAB 5 PENUTUP

Bab ini berisi uraian tentang pokok-pokok kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.