

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era persaingan yang semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam kesuksesan organisasi, termasuk pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Karyawan adalah asset berharga yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan instansi/perusahaan, salah satu faktor yang secara signifikan memengaruhi motivasi karyawan adalah dengan cara memberikan tunjangan dan benefit dari perusahaan. Tunjangan mengacu pada gaji dan insentif finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan pada perusahaan (Panjaitan & Lestari, 2025).

Pemberian tunjangan kesejahteraan kepada karyawan memiliki peran yang penting, karena program tersebut dapat menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan motivasi serta semangat kerja. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan sebaiknya memiliki kesadaran akan hal ini, sebab perhatian terhadap kesejahteraan pegawai merupakan bagian dari kepemimpinan yang baik. Harapannya, dengan adanya tunjangan tersebut, semangat dan produktivitas kerja karyawan dapat terus mengalami peningkatan (Rodriguez, Velastequi, 2023).

Kajian ini membahas pentingnya tunjangan kesejahteraan bagi karyawan dalam suatu lingkungan kerja. Pada dasarnya, aspek kesejahteraan ini menjadi salah satu perhatian utama dalam penelitian (Kasmawati et al, 2024). Di era ketika perubahan dalam dunia bisnis terjadi sangat cepat, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi hal yang semakin penting. Fasilitas kesejahteraan bagi karyawan kini tidak hanya menjadi istilah umum, tetapi telah menjadi fokus utama dalam merespons beban kerja yang semakin rumit (Hendra dan Artha et al, 2023). Pelaksanaan program kesejahteraan karyawan di LKPP telah mencakup dukungan melalui fasilitas, konsumsi, layanan, dan komunikasi yang baik. Akan tetapi, program tersebut belum mencakup pemberian insentif tambahan, ditambah dengan tingginya tekanan pekerjaan yang dialami pegawai.

Salah satu tujuan dari program tunjangan kesejahteraan yang ditawarkan perusahaan adalah untuk mendorong semua karyawan agar melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Menurut Sarwani (2025) semangat kerja karyawan adalah keadaan di dalam diri seseorang yang memungkinkan pegawai melakukan pekerjaan dengan cara bekerja dengan lebih giat, lebih cepat, dan dengan lebih bertanggung jawab untuk perusahaan. Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP) merupakan institusi negara yang berada langsung di bawah wewenang Presiden dan memiliki tanggung jawab untuk menyusun serta mengembangkan kebijakan terkait pengadaan barang dan jasa di lingkungan pemerintahan (LKPP et al, 2025).

Program tunjangan kesejahteraan menentukan motivasi atau semangat kerja karyawan, maka kesejahteraan sangat penting untuk ditawarkan kepada karyawan. Hal ini patut diketahui oleh para eksekutif perusahaan, karena pemimpin yang berkompeten sudah seharusnya fokus pada kesejahteraan karyawannya, oleh karena itu pemberian kesejahteraan kepada karyawan diharapkan mampu memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih semangat. Menurut Suwardi (2024), semangat kerja adalah kondisi internal seseorang yang mendorongnya untuk menjalankan tugas secara optimal, bekerja dengan giat, cepat, serta memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap perusahaan.

Jika tunjangan kesejahteraan karyawan dipenuhi, ini akan berdampak positif pada motivasi kerja karyawan serta kinerja perusahaan menjadi faktor penting. Dalam menghadapi persaingan global yang terus berkembang, perusahaan perlu mengoptimalkan produktivitas melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan komponen produksi yang tersedia. Menurut Finamore (2021) kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Bentuk kesejahteraan ini sebaiknya mampu memberikan manfaat serta mendorong tercapainya target perusahaan, karena dapat menjadi pemicu semangat kerja, kedisiplinan, serta produktivitas karyawan. Dengan demikian, proses kerja dapat berjalan lebih lancar demi mewujudkan tujuan organisasi.

Peneliti melakukan penelitian di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP), yaitu sebuah institusi pemerintah yang berada langsung di bawah naungan Presiden dan memiliki tanggung jawab dalam merumuskan serta mengembangkan kebijakan terkait pengadaan barang dan jasa pemerintah. LKPP dibentuk pada 6 Desember 2007 melalui Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007. Secara kelembagaan, LKPP berstatus sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) dan memiliki pertanggungjawaban langsung kepada Presiden Republik Indonesia.

Tempat kerja yang tidak sehat menimbulkan banyak kekhawatiran di dalam diri pekerja, yang pada akhirnya akan mengganggu kesehatan mental mereka. Data tersebut diperkuat lagi oleh studi mengenai tunjangan kesejahteraan karyawan bagi Setiawati & Lathifah (2019) hubungan antara loyalitas karyawan dan kompensasi aspek memegang peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Umumnya, karyawan akan memiliki keterikatan emosional yang lebih besar terhadap organisasi ketika mereka merasa diperlakukan secara adil dan memperoleh balasan yang sepadan dengan kontribusi serta kinerjanya. Kompensasi yang layak dan berkesinambungan juga berpotensi mendorong peningkatan performa kerja serta pencapaian target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dirancang secara adil, terbuka, serta mengakomodasi insentif berdasarkan kinerja dan peluang promosi dapat menjadi strategi efektif dalam pengelolaan karyawan.

Setiap karyawan memiliki perilaku dan kebutuhan tertentu yang ingin mereka capai sebagai bagian dari usaha memenuhi target dan tujuan organisasi, sehingga peran kinerja karyawan menjadi sangat penting (Sarwani et al., 2025). Berbagai faktor turut memengaruhi kinerja ini, termasuk di antaranya adalah insentif serta motivasi. Insentif, khususnya dalam bentuk finansial, kerap menjadi pemicu langsung bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan hasil kerja mereka di perusahaan. (Yuliana et al., 2024).

Menurut Yuliana (2024) setiap organisasi menuntut keunggulan dari pekerjaannya melalui ulasan kinerja yang dilakukan oleh karyawan, seseorang dapat belajar tentang kinerja karyawan jika kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan tolak ukur penilaian kinerja organisasi dimungkinkan untuk menentukan dapat bekerja dengan adanya evaluasi kinerja karyawan.

Peneliti telah melaksanakan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner terkait Tunjangan Kesejahteraan Karyawan LKPP kepada 18 karyawan. Penyebaran kuesioner ini dilakukan oleh peneliti kepada karyawan yang masih aktif bekerja di LKPP. Berikut ini hasil kuesioner yang sudah peneliti kemas dalam sebuah gambar diagram.



**Gambar 1. 1 Pra – riset (2024)**

Berdasarkan Gambar 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan menyatakan tidak adanya bonus untuk karyawan dengan persentase 56,6% menyatakan Tidak dan 44,4% menyatakan Ya. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan fasilitas kesehatan harus lebih ditingkatkan lagi seperti adanya klinik untuk karyawan. Menurut Fitriani & Suprianto (2023) Pemberian kompensasi berupa tunjangan dan bonus dari perusahaan menjadi salah satu aspek krusial yang memengaruhi keputusan seseorang dalam memilih tempat bekerja, serta dapat berperan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.



**Gambar 1. 2 Pra – riset (2024)**

Berdasarkan Gambar 1.2 Berdasarkan hasil pengamatan, mayoritas karyawan menyatakan bahwa saat ini instansi belum menyediakan waktu yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya tekanan. Sebanyak 83,3% responden

menyatakan "Tidak", sementara 16,7% menyatakan "Ya". Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai di LKPP memiliki persepsi serupa mengenai kurangnya dukungan terhadap alokasi waktu kerja yang bebas dari tekanan. Selain itu, para karyawan juga mengungkapkan bahwa perhatian terhadap kesehatan mental di lingkungan kerja masih belum maksimal.

Seiring dengan tuntutan pekerjaan kadang merasa kewalahan dan merasa stress, menurut penelitian Hartono (2023) Kesadaran akan perlunya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi kini menjadi salah satu faktor utama yang mendorong perubahan ini. Di tengah arus bisnis yang terus bergerak cepat dan semakin kompleks, keseimbangan tersebut menjadi elemen kunci dalam mendukung kesejahteraan tenaga kerja. Dengan semakin pesatnya kemajuan teknologi serta globalisasi, tuntutan terhadap kinerja pegawai pun meningkat, yang sayangnya kerap mengesampingkan aspek keberlanjutan kesejahteraan mereka.

Maka dari itu, berdasarkan latar belakang dan juga hasil pra-riset kepada 18 karyawan yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan melakukan analisis lebih dalam mengenai **“Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan BHOSDM pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah”**, karena berdasarkan hasil pra-riset yang telah dilakukan dapat disimpulkan pernyataan bahwa kesejahteraan karyawan LKPP masih perlu ditingkatkan.

## **B. Pertanyaan Penelitian**

1. Bagaimana mekanisme sistem tunjangan kesejahteraan karyawan di LKPP?
2. Apa saja kendala dalam mengelola tunjangan kesejahteraan karyawan pada LKPP?
3. Apakah solusi yang akan dilakukan oleh LKPP?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya serta menganalisis dampak dari tunjangan kesejahteraan karyawan yang berlaku saat ini terhadap pemenuhan kebutuhan kerja pegawai di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Tujuan tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Mengetahui sistem tunjangan kesejahteraan karyawan
2. Mengetahui kendala dalam mengelola tunjangan kesejahteraan karyawan pada LKPP
3. Mengetahui solusi yang akan dilakukan oleh LKPP

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian mengenai “Analisis Tunjangan Kesejahteraan Karyawan BHOSDM pada Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP)” diharapkan dapat membirakan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang dihasilkan antara lain adalah:

##### **1. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi dan ilustrasi yang konkret, memperkaya serta memperkuat teori-teori yang telah ada, sekaligus memperluas pengetahuan khususnya dalam topik “Kesejahteraan Karyawan”, sehingga dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam mendukung kebutuhan dunia kerja (Ekaputra et al., 2024).

##### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Perusahaan, penelitian ini dapat membantu perusahaan menganalisis permasalahan yang ada terkait dengan struktur organisasi untuk memenuhi kebutuhan kerja karyawan dan perkembangan perusahaan (Ekaputra et al., 2024).
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya wawasan keilmuan serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya bagi mahasiswa Program Studi Administrasi Perkantoran Digital yang tertarik meneliti topik serupa (Ekaputra et al., 2024).
- c. Bagi Peneliti, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pengetahuan dan memperkaya pengalaman peneliti, khususnya dalam pelaksanaan riset yang berfokus pada kesejahteraan karyawan di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah serta peranannya dalam pemenuhan kebutuhan kerja (Ekaputra et al., 2024).