

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Akhir tahun 2019, hampir seluruh negara mengalami krisis kesehatan akibat munculnya wabah virus jenis baru yang dinamakan virus covid-19. Virus yang berasal dari negara China ini berhasil masuk ke Indonesia dengan intensitas penyebaran yang berlangsung cepat. Cepatnya penyebaran virus Covid-19, membawa dampak yang kurang baik terhadap kestabilan perekonomian Indonesia, dimana Indonesia sempat mengalami penurunan pertumbuhan ekonomi pada kuartal I 2020. Badan Pusat statistik (BPS) Indonesia menginformasikan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal I 2020 yang hanya tumbuh sebesar 2,97%, yakni turun jauh dari pertumbuhan ekonomi tahun 2019 yang sebesar 5,02%, serta pada kuartal II 2020, BPS melaporkan kembali bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia terus menurun hingga minus 5,32%. Jika pertumbuhan ekonomi terus menerus mengalami penurunan, maka akan menyebabkan pelemahan kinerja ekonomi yang akan berdampak terhadap kondisi ketenagakerjaan di Indonesia.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan mencatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal memilih untuk memberlakukan WFH dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap pekerjanya akibat adanya pandemi covid-19. Karena hal itu beberapa perusahaan baik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta mengalami penurunan kinerja perusahaan karena adanya pengurangan Sumber Daya Manusia (SDM). Yang mana SDM memiliki peranan penting sebagai roda penggerak suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya lainnya yang ada di perusahaan sehingga keberlangsungan pelaksanaan tugas-tugas dapat berfungsi secara efektif serta efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini *Human Resources Development* (HRD) memiliki peranan penting dalam mengelola aset perusahaan.

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

Kunci kesuksesan suatu perusahaan terletak pada kualitas kerja SDM yang dimiliki (Pettarani, 2018, hlm. 67). Apalagi di kondisi pandemi saat ini, sebagian besar perusahaan disektor formal memberlakukan Work From Home (WFH) kepada pegawainya. Dengan demikian, agar pegawai dapat bekerja secara maksimal seperti pada kondisi normal, perlu diadakan program pengembangan diri, yang ditunjang dengan fasilitas kerja memadai, serta motivasi kerja supaya pegawai dapat meningkatkan kinerja dan rasa kekeluargaan sesama rekan kerja.

Kinerja merupakan hasil capaian kerja seseorang yang dapat diamati dan diukur melalui kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan dengan rasa tanggungjawab (Mangkunegara, 2017, hlm. 67). Sehingga bisa dikatakan kinerja sebagai bentuk usaha pekerja dalam upaya mencapai target perusahaan. Penciptaan kualitas kerja bagi karyawan bisa dilakukan dengan memberikan program pengembangan diri SDM seperti pelatihan, keterampilan kerja, penunjang fasilitas kerja, kerja sama tim, motivasi kerja dan sebagainya, dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai suatu perusahaan. Hal tersebut dapat terlihat dari keaktifan, semangat, dan performa kinerja pegawai. Kinerja yang optimal akan berdampak baik pada hasil pekerjaan sehingga pegawai mampu memenuhi bahkan melampaui target perusahaan.

Secara bertahap tiap-tiap perusahaan berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap dampak pandemi covid-19. Hal tersebut di dorong dengan dorongan dari pemerintah untuk bisa bangkit dan beradaptasi agar stabilitas perekonomian negara dapat pulih kembali. Salah satu lembaga pemerintah yang terdampak yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan atau disingkat dengan BP Jamsostek merupakan suatu lembaga jaminan sosial dibawah naungan BUMN yang memainkan peran penting dalam upaya mensejahterakan seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia, ini diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 dan diamandemen kembali menjadi UU No. 24 Tahun 2011. Sehingga untuk memudahkan tenaga kerja yang tersebar di seluruh Nusantara.

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi bekerja sama dengan lebih kurang 1000 perusahaan yang mendaftarkan karyawannya sebagai peserta jaminan sosial. Selain itu, BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi tidak hanya melayani tenaga kerja yang bekerja di suatu perusahaan saja, melainkan juga melayani tenaga kerja mandiri yang dinamakan Bukan Penerima Upah (BPU), sehingga tanggungjawab harus dilakukan pegawai menjadi lebih besar. Berikut tabel daftar perusahaan yang bermitra dengan BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi.

Tabel 1. Daftar Nama Perusahaan

No	Nama Perusahaan	Jumlah Peserta (karyawan)
1	PT. Indobell Garmentama	679
2	PT. Citra Abadi Sejati	600
3	PT. Wina Cita Modelestari	654
4	PT. Dae Hyun Indonesia	789
5	PT. Petra Sakti Madyatama	669
6	PT. Cermat Makmur Abadi International	785
7	PT. Wijayanusa Intikarya	687
8	PT. Ruslvinilon Sakti,	897
9	PT. Indahcup Sukses Makmur	659
10	PT. Federal Izumi Manufacturing	528
11	PT. Bukaka Forging Industry	780
12	PT. Ace Oldfields	598
13	PT. Aspex Paper	786
14	PT. Indo Amerikan Ceramics	480
15	Mande Handicraft & Co, CV	660
16	PT. Sinar Mas Industri	520
17	PT. Buana Indojaya	765
18	PT. Macyclex Pratama Abadi	550
19	PT. Artistika Cipta Kreasi	595

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

20	PT. Indomitra Sedaya	687
	Total	13.368

Sumber : Bagian Arsip BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi

Data diatas merupakan sebagian dari banyak perusahaan yang bekerja sama dengan BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi. Terlihat pada tabel jumlah peserta yang didaftarkan tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang bekerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi sejumlah 39 orang. Dengan demikian HRD perlu memperhatikan kesejahteraan dengan mengadakan program pengembangan diri bagi pegawai agar pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan *output* yang mencapai target. Selain itu, perlu didukung dengan fasilitas kerja yang memadai untuk menunjang pekerjaan mereka supaya pegawai termotivasi untuk bekerja dengan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai selama masa pandemi covid-19 ini.

Intensitas kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik itu faktor internal (dalam diri pegawai) maupun faktor eksternal (diluar kendali pegawai). Menurut Wirawan (2015, hlm. 5), kompetensi, motivasi diri, keterampilan dan komitmen kerja pegawai merupakan faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja. Sedangkan, faktor eksternalnya dapat berupa lingkungan kerja, fasilitas kerja, kompensasi, budaya kerja organisasi, dan kepemimpinan. Adanya faktor-faktor tersebut mengharuskan HRD di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi untuk mampu mengidentifikasi dan memprediksi kemungkinan faktor apa yang mungkin timbul dan memengaruhi kinerja pegawai disana. Untuk itu, dilakukan penilaian kinerja pegawai sebagai bahan untuk evaluasi ketika terdapat permasalahan dalam internal perusahaan.

Penerapan sistem penilaian kinerja BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi, menggunakan desain penilaian yang dibuat sendiri oleh bagian SDM disana. Pendeteksian peningkatan kinerja pegawa dapat membantu dalam mengetahui feedback tepat yang akan diberikan kepada pegawai dan sebagai cara perusahaan dalam memantau kualitas dan performa kerja pegawai pada tahun berjalan maupun

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

untuk tahun berikutnya. Berikut data rekapitulasi penilaian kinerja di BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi yang dilakukan dengan menjumlahkan KPI (*Key Performance Indicator*) dan nilai kompetensi untuk mendapatkan nilai hasil akhir 39 pegawai selama tahun 2020 yang digolongkan ke dalam enam skala penilaian.

Tabel.2 Rekapitulasi nilai 39 pegawai BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi selama tahun 2020

No	Nilai	Kategori	Jumlah Pegawai
1.	< 2,5	Kurang	0
2.	< 2,5 - < 3	Cukup	0
3.	3 - 4	Baik	5
4.	4 < 4,5	Memuaskan	6
5.	4,5 - < 5,5	Sangat Memuaskan	28
6	5,5 - 6	Istimewa	0
Total Pegawai			39

Sumber : Bagian SDM dan Umum BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai pegawai dikategorikan ke dalam enam skala, yakni istimewa (5,5 - 6), sangat memuaskan (4,5 - < 5,5), memuaskan (4 < 4,5), baik (3 - 4), cukup (< 2,5 - < 3), dan kurang (< 2,5). Pada tabel diketahui sebanyak 28 pegawai menunjukkan kinerja yang sangat memuaskan, 6 pegawai dengan kriteria memuaskan dan 5 pegawai dengan kriteria baik. Dilihat dari hasil penilaian kinerja yang diperoleh, hasil yang dicapai pegawai masih jauh dari harapan target pencapaian kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian SDM di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi, didapatkan informasi bahwa masih terdapat pegawai baik senior maupun junior yang belum mencapai target kinerja masing-masing dikarenakan beberapa faktor seperti beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas kemampuan pegawai sehingga menurunkan kinerja. Ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai disana perlu

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

dievaluasi untuk ditingkatkan lagi agar dapat mencapai target kinerja sesuai dengan harapan HRD.

Berdasarkan pengamatan, dalam meningkatkan kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi, HRD melakukan pengadaan program pengembangan diri pegawai berupa pelatihan yang rutin dilakukan secara berkala. Berdasarkan hasil wawancara dengan staff SDM disana, program pengembangan diri yang rutin dilakukan diantaranya workshop, coaching, dan webinar, dimana program tersebut bertujuan untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan pegawai. Terutama di masa pandemi ini, yang mana sejak pemerintah mengharuskan seluruh perusahaan di Indonesia untuk memberlakukan WFH untuk meminimalisir penyebaran virus covid-19, BPJS ketenagakerjaan Bogor Cileungsi merumahkan pegawainya selama kurang lebih tiga bulan.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan sementara dilakukan dalam bentuk daring melalui zoom meeting yang mana menyesuaikan dengan kondisi saat ini. Namun, pada pelaksanaannya belum terlaksana sebagaimana mestinya karena masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dan terkadang ada yang telat untuk bergabung. Padahal program pelatihan tersebut diadakan sebagai bentuk upaya dalam meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pegawai, terutama dalam hal kemampuan intelektual dan bersikap. Pada hakikatnya pelatihan dapat membantu pegawai untuk meningkatkan skill yang dimiliki supaya kinerja yang dilakukan dapat meningkat. Seperti dalam penelitian Ajimat dan Ahmad (2020) menyebutkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Elizar (2018) dan Setiyaningrum (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Namun, ada kemungkinan jika pelatihan berpengaruh tetapi memiliki korelasi yang cukup lemah terhadap kinerja, seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Yogasara (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara pelatihan dengan kinerja pegawai di PT Haleyora Power Rayon Soreang. Dalam hal ini terdapat kemungkinan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

Pelatihan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak adad alat pendukung sebagai perantara untuk menyampaikan informasi atau sebagai penunjang ketika bekerja. Dengan demikian, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai pun akan membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika pegawai bekerja dari rumah tentunya fasilitas kerja yang digunakan tidak selengkap seperti fasilitas kerja yang ada di kantor. Apalagi di era virtual ini, pengadaan fasilitas kerja akan sangat membantu dalam proses pelatihan kerja pegawai. Tentunya hal itu harus didukung dengan keterampilan pegawai dalam menggunakan fasilitas kerja yang disediakan yakni mampu mengoperasikan peralatan yang digunakan ketika bekerja. Karena sebaik apapun pemahaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya fasilitas kerja akan memberikan dampak kurang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai (Wahyuni, 2019, hlm.130)

Fasilitas kerja di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi masih terbilang kurang memadai, karena beberapa kali pekerjaan terkendala jika terdapat pemadaman listrik. Hal ini disebabkan karena minimnya persediaan genset (generator set) yang ada di kantor, sehingga pekerjaan pegawai menjadi tertunda hingga pemadaman listrik selesai. Pada akhirnya hal tersebut akan berdampak pada kinerja yang tidak maksimal dan tertundanya pelayanan kepesertaan yang ingin mengklaim jaminan sosialnya. Karena sebagai lembaga yang melayani masyarakat, memerlukan ketepatan dan kecepatan dalam melakukan pekerjaan.

Permasalahan lainnya terkait fasilitas kerja yaitu kurangnya fasilitas scan berkas yang hanya terdapat di satu lantai saja sehingga mengharuskan pegawai untuk naik-turun tangga ketika ingin melakukan scan berkas, lalu ada pendingin ruangan yang sudah terlalu lama sehingga angin yang dihasilkan tidak terasa serta akses menuju tempat ibadah terlalu jauh bagi para pegawai muslim sehingga beberapa pegawai lebih memilih melaksanakan ibadah shalat di dalam ruangan yang bukan semestinya. Oleh karena itu, penting adanya penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai guna memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Seperti pada penelitian Pratiwi (2019) menunjukkan bahwa antara fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Pada bagian

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGS

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan didukung pula dengan hasil penelitian Syahrianti (2018) dimana adanya pengaruh antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, berbeda pada penelitian Boni & Darmansah (2020) yang mengungkapkan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Sari Bumi Kusuma, sehingga berdasar hasil penelitian terdahulu terdapat kesenjangan yang menimbulkan gap research.

Keberadaan pelatihan dan fasilitas kerja akan kurang memberikan manfaat jika kurang memiliki motivasi dari dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan tekun. Dengan demikian, penting bagi pegawai untuk memiliki motivasi kerja sebagai kekuatan dan pengarah pegawai untuk berperilaku sesuai kebutuhan yang diinginkan dalam upaya menyelesaikan pekerjaan. Adanya motivasi dapat memberikan keunggulan positif seperti keinginan untuk menjadi pegawai yang memiliki kemampuan terbaik dalam segala hal dengan mengikuti pelatihan yang diadakan perusahaan, sehingga potensi dan keterampilan pegawai dapat dikembangkan. Dengan demikian, Pekerjaan yang dilandasi dengan motivasi memungkinkan untuk meningkatkan performa kinerja karena terdapat tujuan-tujuan khusus yang ingin dicapai pegawai. Ini sejalan dengan penelitian Farisi, *et.al.*, (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero), serta pada penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan PT Syncrum Logistics. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pada pegawai di PT. Kereta Api Indonesia.

Berdasarkan penelitian terdahulu terkait pelatihan, fasilitas kerja, dan motivasi ditemukan research gap yakni kesenjangan antara kedua penelitian dimana terdapat kemungkinan untuk tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya meski terdapat pelatihan, fasilitas kerja, dan motivasi hal itu tidak akan memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu penelitian ini dilakukan sebagai bentuk

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

keingintahuan penulis mengenai bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai selama pandemi covid-19, kemudian apakah fasilitas kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai serta akankah motivasi menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga berdasarkan fenomena dan research gap diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Terhadap kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi Selama Pandemi Covid-19**".

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi selama pandemi covid-19 ?
2. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi selama pandemi Covid-19 ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi selama pandemi covid-19 ?

I.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian umumnya menjelaskan maksud dari pokok permasalahan pada latar belakang masalah. Merujuk pada latar belakang, maka tujuan penelitian yang hendak diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi selama pandemi covid-19 .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi selama pandemi covid-19.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Cileungsi selama pandemi covid-19.

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]

I.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh pada penelitian ini terbagi menjadi dua , yakni :

A. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi penelitian selanjutnya sehingga dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian terdahulu mengenai pelatihan, fasilitas kerja, dan motivasi yang memengaruhi kinerja pegawainya di BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi.

B. Aspek Praktis

1. Bagi lingkungan perguruan tinggi, diharapkan dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi para pembembang guna meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat di UPN Veteran Jakarta.
2. Bagi pimpinan BPJS Ketenagakerjaan Bogor Cileungsi, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi dalam merumuskan sebuah kebijakan mengenai pelatihan, penyediaan fasilitas kerja dan pemberian motivasi guna meningkatkan Kinerja pegawai.
3. Bagi pegawai BPJS Cileungsi, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui pelatihan, penyediaan fasilitas kerja dan motivasi bagi pegawai.

Mia Eka Wulandari, 2021

PENGARUH PELATIHAN, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BPJS KETENAGAKERJAAN BOGOR CILEUNGSI

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id - www.upnvj.ac.id]