

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sesuatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya untuk menggapai sesuatu tujuan tertentu senantiasa berkaitan dengan manusianya selaku manajemen sumber daya manusia, sebab manajemen sumber daya manusia hendak mengendalikan serta mengelola sumber energi lain yang dimiliki perusahaan untuk menggapai tujuan lembaga itu sendiri. Sumber daya manusia yang ada pada Perusahaan wajib kompeten serta berkinerja baik dalam melakukan tugas yang diberikan. Tiap perusahaan memiliki strategi untuk menggapai tujuannya. Untuk menggapai tujuannya, manajemen perlu melindungi penyeimbang antara tujuan, sasaran serta aktivitas pihak- pihak yang berkepentingan yang silih berlawanan, membutuhkan kenaikan beban kerja serta keahlian menggunakan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menggapai tujuan perusahaan. Bersamaan dengan terus menjadi hari tingkatan persaingan dalam dunia bisnis terus menjadi bertambah. Untuk bisa bertahan serta tumbuh dalam keadaan semacam ini, Perusahaan wajib meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan untuk menggapai tujuannya.

Sumber daya manusia wajib terus tumbuh sebab tidak semacam mesin yang senantiasa melaksanakan kegiatan yang sama, manusia senantiasa hadapi pergantian serta pertumbuhan sebab terbentuknya pergantian bawa bermacam berbagai tantangan yang wajib dialami serta diatasi dengan baik. Agar tujuan perusahaan bisa tercapai perlu terdapatnya dorongan dari sumber daya manusia yang mempunyai prestasi kerja yang besar. Untuk menggapai perihal tersebut, Perusahaan wajib sanggup menghasilkan keadaan yang mendesak serta membolehkan karyawan untuk meningkatkan serta tingkatan keahlian serta keterampilannya secara maksimal. Karyawan yang bekerja pada sesuatu perusahaan hendaknya menemukan perlakuan yang sebaik- baiknya supaya karyawan dapat bekerja dengan baik serta tujuan Perusahaan bisa tercapai.

Salah satu bentuk peningkatan yang dilakukan adalah peningkatan kinerja karyawan. Evaluasi mengenai kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan. Perusahaan ditantang untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengetahui efektivitas dari kinerja karyawan perusahaan tersebut selama kinerja karyawan

diukur dengan capaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan sebagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan aspek penting untuk menjaga produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan segala aspek yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan. (Sinambela & Lestari, 2021).

Salah satu aspek yang mempengaruhi besar terhadap kinerja karyawan merupakan motivasi. Motivasi merupakan energi pendorong yang menyebabkan seorang anggota organisasi ingin serta rela buat memusatkan keahlian dalam wujud kemampuan ataupun ketrampilan tenaga serta waktunya buat menyelenggarakan bermacam aktivitas yang jadi tanggung jawabnya serta menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan serta bermacam sasaran organisasi yang sudah ditetapkan lebih dahulu (Ayu & Juniasih, 2021). Jika motivasi intrinsik ada di dalam diri seseorang karyawan, itu adalah motivasi yang sangat kuat. Ini membuat mereka sadar bahwa mereka ingin melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan mendorong mereka untuk melakukannya dengan baik. Hasil kerja sebab pemahaman menghasilkan kinerja yang baik serta karyawan hendak sadar kalau dengan mempunyai kinerja yang baik, dia hendak bisa penuhi kebutuhan hidupnya. Perihal ini cocok dengan riset yang lain yang menampilkan terdapatnya pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan (Prayekti & Patas, 2020).

Disiplin kerja ialah aspek berarti dalam tingkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan serta kerelaan seorang buat mematuhi serta menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya ada 4 penanda disiplin kerja, ialah: Seorang pekerja harus mematuhi aturan waktu, termasuk jam masuk kerja dan jam kembali yang tepat. Taat terhadap peraturan perusahaan, seperti peraturan tentang cara bertindak dan bertingkah laku di tempat kerja. Taat terhadap peraturan sikap di tempat kerja, yang ditunjukkan dengan cara melaksanakan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan kepada unit kerja lain. Taat terhadap peraturan perusahaan lainnya, seperti peraturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh karyawan. (Fitri & Salfadri, 2021)

Selain itu, lingkungan kerja yang non fisik mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung membantu karyawan merasa nyaman, terlibat, dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.

Lingkungan kerja non-fisik adalah tempat di mana orang berhubungan dengan atasan, rekan kerja, atau bawahan. Lingkungan kerja non fisik hanya dapat dirasakan melalui panca indera manusia; mereka tidak dapat dilihat, didengar, atau diraba; namun, indra manusia dapat merasakan keberadaannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang tidak fisik disebut sebagai lingkungan kerja yang hanya dapat dialami melalui perasaan. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan kerja non-fisik yang efektif. Pekerjaan didukung oleh lingkungan kerja yang lebih nyaman berkat elemen lingkungan kerja non fisik yang seimbang ini. Ini menghasilkan hasil kerja yang lebih optimal. (Mardhtillah & Prahiawan2023)

Dari beberapa peneliti terdahulu, ada sebagian aspek yang pengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Selviyanti, Wardhani & Munawaroh, 2023) mengatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, penelitian yang dicoba oleh (Handayani, & Azizah, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik, motivasi, serta disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja guru. Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh (Dhifafsari, Rialmi, & Fadila, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja UKM Dimsum Karyawan Echodinno pada UKM Dimsum Echodinno berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan UKM Dimsum Echodinno.

PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara adalah salah satu perusahaan asuransi yang terkenal di Indonesia. Kantor pusat perusahaan asuransi terletak di Jalan Palatehan No.1. 5 Kebayoran Baru, Jakarta 12160, Indonesia. Perusahaan bekerja sama dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia. PT Asuransi Bhakti Bhayangkara didirikan pada tanggal 1 Juli 1987 dan berkantor pusat di Jakarta. Saat itu pihaknya hanya menawarkan produk asuransi khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan anggota Polri. Seiring berjalannya waktu, PT Asuransi Bhakti Bhayangkara juga menawarkan produk kepada masyarakat sipil – antara lain asuransi kecelakaan diri, asuransi properti, dan asuransi kendaraan bermotor.

Bukan hanya itu, produk dari kategori asuransi umum Bhakti Bhayangkara ini juga cocok bagi nasabah yang ingin melindungi asetnya yang sangat berharga. PT Asuransi Bhakti Bhayangkara merupakan perusahaan asuransi kerugian umum. Asur-

ansi pertanggungjawaban umum adalah produk yang memberikan perlindungan risiko atas kerugian yang disebabkan oleh berbagai kejadian tidak terduga, tanggung jawab hukum pihak ketiga, atau hilangnya keuntungan. PT Asuransi Bhakti Bhayangkara menawarkan berbagai pilihan berdasarkan kebutuhan dan profil risiko serta berupaya untuk selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya

Peneliti tertarik ingin meneliti kinerja karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara. Kinerja karyawan menjadi magnet penelitian karena dapat memberikan pemikiran tentang cara meningkatkan kinerja karyawan melalui pengukuran yang akurat dan tepat. Karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara mengukur keterampilan mereka dan menggabungkannya dengan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja dan kesuksesan. Ini karena manajemen perusahaan tahu bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi bergantung pada pengetahuan dan persetujuan merek.

Salah satu masalah PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara adalah kinerja karyawan yang buruk selama tiga tahun terakhir. Data terperinci tentang kinerja karyawan Asuransi Bhakti Bhayangkara selama periode 2020–2022 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara
Periode Tahun 2020-2022

No.	Indikator Penilaian	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Kuantitas Pekerjaan	100%	75%	78%	73%
2.	Kualitas Pekerjaan	100%	82%	85%	80%
3.	Ketepatan Waktu	100%	73%	78%	75%
4.	Kerapihan Pekerjaan	100%	84%	85%	83%
5.	Pengetahuan Kerja	100%	83%	85%	80%
	Rata-Rata	100%	79,4%	82,2%	78,2%

Sumber: HRD PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara

Berdasarkan tabel di atas, dari tahun 2020 hingga 2022, kinerja karyawan PT Asuransi Bhakti Bhayangkara berfluktuasi yaitu terjadinya perubahan berupa kenaikan atau penurunan dari indikator kinerja karyawan. Rata-rata pencapaian kinerja

sebesar 79,4 % pada tahun 2022, sedangkan pada tahun 2020 dan 2021 masing-masing sebesar 82,2 % dan 78,2 %. Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara masih belum optimal karena masih berada dibawah target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Akibatnya, manajemen perusahaan ini mencari cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memastikan bahwa tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Meskipun motivasi intrinsik, disiplin kerja, dan lingkungan kerja nonfisik telah diakui sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, namun diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Memperhatikan latar belakang dan hal yang telah disebutkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan pengujian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara?
3. Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Kegiatan ini digunakan sebagai pengalaman penulisan yang berharga untuk meningkatkan kemampuan penulis untuk mengembangkan pengetahuan dan dapat memberikan gambaran kepada pembaca tentang temuan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan"

b. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat membantu PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan informasi dan saran.

c. Bagi Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan bagi mahasiswa lainnya, terutama mahasiswa tingkat akhir yang ingin melakukan penelitian yang sama. Ini juga dapat membantu mereka memperluas pengetahuan dan pemahaman mereka tentang "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bhakti Bhayangkara Jakarta Selatan"

