

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing dalam produksi barang dan jasa. Sumber daya manusia merupakan elemen-elemen yang utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain. Sebab manusialah yang mengendalikan dari berbagai elemen. Oleh karenanya pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Karena sangat pentingnya hal ini dalam organisasi maka ia menjadi suatu bidang kajian ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Mu'tafi, 2020).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam suatu perusahaan, bertugas merencanakan, mengatur, melaksanakan, dan mengelola berbagai inisiatif untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang berkualitas diperlukan optimalisasi potensi sumber daya manusia suatu perusahaan. Kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Sugiono dan Pratista, 2018).

Kinerja dipahami sebagai hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang diberikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya, bukan saja untuk menghadapi persaingan global. Salah satu cara menjaga kualitas adalah dengan meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Kinerja setiap individu dalam suatu organisasi merupakan kunci keberhasilan produktivitas. Karena kinerja merupakan hasil kerja sama orang dan sumber daya lainnya untuk menghasilkan suatu hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar tertentu (Ratnasari et al, 2021).

Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja karyawan yang meningkat merupakan tujuan yang harus dicapai perusahaan. Menurut Azwina dan Yusuf (2020), kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat implementasi suatu program atau kebijakan untuk mencapai tujuan visi dan misi sebuah organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor secara internal maupun eksternal. Faktor internal yaitu seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan faktor eksternal yaitu, meliputi gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan serta lingkungan kerja tempat dimana karyawan bekerja (Lestary dan Chaniago, 2018).

PT. Simas Jiwa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bisnis usaha jasa keuangan asuransi jiwa, hadir untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat akan perlindungan nilai ekonomis pribadi dan keluarga. Perusahaan Asuransi Jiwa adalah perusahaan yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungjawabkan. Didirikan pada 18 Desember 1995, PT Asuransi Simas Jiwa memulai kegiatan usahanya dengan nama PT Asuransi Jiwa Mentari Mulia Sejahtera berdasarkan SK Menteri Keuangan.

Dalam menjalankan tugasnya, para karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa memiliki target capaian dalam pekerjaannya. Hal ini ditentukan berdasarkan tugas pada bagian atau posisi yang di emban oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pra-observasi yang dilakukan di PT. Simas Jiwa, penulis menduga adanya penurunan kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kinerja para karyawan yang ditunjukkan dalam tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Target Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa**

No	Unsur Penilaian	Target Penilaian	Tahun			
			2020	2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	70%	75%	90%	80%
2.	Kuantitas Kerja	100%	85%	85%	80%	75%
3.	Ketepatan Waktu	100%	90%	95%	90%	82%
4.	Efektivitas	100%	80%	82%	88%	85%
5.	Kemandirian	100%	75%	85%	70%	70%
<b>Rata-Rata</b>			80%	84,4%	83,6%	78,4%

Sumber: PT. Asuransi Simas Jiwa

Dari tabel 1.1 dapat dilihat adanya penurunan presentase dari kinerja karyawan yang terjadi pada tahun 2020 sebesar 80%, pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu sebesar 84,4%, pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja sebesar 83,6%, kemudian pada tahun 2023 mengalami penurunan kembali kinerja sebesar 78,4%. Perusahaan menetapkan target kinerja karyawan sebesar 100%, berarti realisasi kinerja karyawan tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh PT. Asuransi Simas Jiwa. Dalam berjalannya kegiatan suatu perusahaan, kinerja karyawan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung (Priscillia dan Andy, 2021). Lingkungan kerja fisik yang baik dan sesuai bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja karyawan dan pada akhirnya menurunkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menjadi salah satu penyebab ketidakefisienan dan ketidakefisienan dalam tugas dan prestasi kerja karyawan. Penelitian yang terkait dengan lingkungan kerja fisik dalam

mempengaruhi kinerja karyawan dilakukan oleh Sugiono, Pratista (2018) dan Subhan, et al (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja ialah komunikasi organisasi, suatu proses komunikasi yang ada dalam sebuah organisasi baik secara formal maupun informal. Komunikasi organisasi merupakan aktivitas pengumpulan, pemrosesan, penyimpanan dan penyebaran pesan, informasi dan komunikasi organisasi oleh seorang atau sekelompok. Komunikasi juga bisa menjadi jembatan untuk menjalin hubungan baik antar karyawan yang akan berdampak pada solidaritas antar karyawan dan juga kemauan mempengaruhi kinerja karyawan (Guridno,2021).

Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan komunikasi. Hal ini berkaitan dengan mobilisasi aktivitas orang-orang yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana kerja yang baik. Oleh sebab itu, komunikasi organisasi mempengaruhi perilaku seseorang, dengan maksud kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang mereka capai, serta cara mereka dalam menyesuaikan diri mereka dalam lingkup sebuah organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Guridno (2021), Riono et al (2020) dan Azwina dan Yusuf (2020) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain faktor dari lingkungan kerja fisik dan komunikasi organisasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam pertumbuhan sebuah perusahaan, karena disiplin kerja sendiri dapat memotivasi individu untuk dapat disiplin diri dalam pekerjaan serta tanggungjawab yang mereka jalani. Menurut Dwiningtyas (2018), disiplin kerja merupakan sikap yang ada pada diri seorang karyawan dalam menghormati, menjunjung tinggi, dan menaati peraturan serta ketentuan didalam suatu perusahaan.

Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan saja, tetapi bermanfaat juga bagi para karyawan karena disiplin dapat mendorong semangat kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang perlu ditanamkan pada setiap karyawan. Peningkatan kesadaran karyawan diperlukan guna untuk mematuhi peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Peraturan sangat penting untuk memberikan bimbingan serta nasihat kepada karyawan untuk menciptakan ketertiban dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan sendiri harus dapat memastikan peraturan yang jelas, mudah dipahami dan dapat diterapkan oleh seluruh karyawan.

Dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat diukur dari kedisiplinan para karyawannya. Karyawan juga harus dapat mengikuti serta tunduk pada standar atau peraturan yang berlaku pada perusahaan, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Prasetyo dan Marlina (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam di PT. Auransi Simas Jiwa dengan judul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Komunikasi Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa, Jakarta.*

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang timbul adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa?
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Siwas Jiwa?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis tulis yaitu untuk menjawab pertanyaan dari pertanyaan dari perumusan masalah diatas, sehingga dapat diketahui selcara jelas tujuan penelitian yang akan diadakan. Terdapat beberapa tujuan dari penulis dalam melakukan penelitian skripsi ini sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Simas Jiwa.

### 2. Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, diantaranya:

#### a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan perusahaan yakni PT. Asuransi Simas Jiwa mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, komunikasi organisasi dan displin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan terkait dapat meningkatkan kinerja karyawannya yang dapat bermanfaat bagi kelangsungan perusahaan.

#### b) Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai budaya organisasi, komitmen organisasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sarana penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia yang diperoleh selama di perkuliahan guna untuk persiapan di dunia

kerja nantinya. Penelitian ini diharapkan juga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan inovasi bagi mahasiswa sebagai generasi penerus di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional

c) Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan sebagai sumber referensi secara teoritis dan empiris bagi pihak yang akan berkaitan melakukan penelitian.

