

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagaimana kita ketahui bahwa setiap organisasi / Manajemen tidak mungkin bisa berhasil tanpa adanya orang-orang di balik organisasi tersebut. Contohnya Perusahaan yang sudah besar seperti Microsoft, Apple, Samsung tidak mungkin perusahaan itu bisa berkembang apabila tidak di dukung oleh orang-orang hebat yang ada di dalamnya.

Oleh karena itu manusia merupakan bagian terpenting dari keberlangsungan dan keberhasilan dalam sebuah organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting bagi suatu perusahaan untuk mewujudkan sasaran dan tujuan yang ingin dicapainya. Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk mencapai tingkat maksimal. Keuntungan itu bisa diperoleh salah satunya jika perusahaan tersebut ditangani oleh suatu manajemen yang bagus Yuwanda, (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai aktivitas yang mencoba memfasilitasi orang-orang di dalam organisasi untuk berkontribusi dalam pencapaian rencana strategis organisasi.

Manajemen sumber Daya Manusia berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan dan rencana organisasinya. Kaswan (2012) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan dan lain-lain.

Sedangkan menurut Sutrisno (2012) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan Pengadaan, Perencanaan, Pengembangan, Pemeliharaan serta penggunaannya untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Saat kita membahas mengenai Organisasi tentu kita tidak boleh lupa karena di dalam setiap Organisasi ada pekerjaan dan hubungan kerja antara

karyawan dan organisasi, ada harapan perubahan dalam timbal balik mengenai masukan dan hasil, Kalay (2016). Tentu saja untuk mewujudkan itu semua perlu adanya Kinerja.

Menurut Helvert dalam Veitzhal Rivai Zainal dkk (2015,p.447) berpendapat bahwa Kinerja adalah suatu keadaan utuh perusahaan dalam periode tertentu . hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, sebagian besar kinerja terbagi ke dalam dua jenis yaitu Kinerja Individu dan Kinerja Organisasi, Kinerja Individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh perorangan sedangkan Kinerja Organisasi merupakan kinerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi secara keseluruhan Kasmir (2016). Salah satu upaya dalam meningkatkan Kinerja karyawan yaitu dengan cara memenuhi hak karyawan dengan adil.

Menciptakan komunikasi yang baik, Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memberikan motivasi dan feedback yang dapat membangun kinerja karyawannya, Evaluasi Kerja secara berkala apabila itu semua sudah tertanam dalam suatu perusahaan maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan membuahkan hasil yang baik untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu Kinerja Karyawan juga dipengaruhi oleh Keadilan Organisasional, karena dalam suatu perusahaan perlu adanya suatu keadilan yang diberikan Organisasi kepada karyawannya, misalnya seperti mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberi hak karyawan dengan adil, Sebagaimana disampaikan oleh Kamran, (2013) menyatakan bahwa Karyawan yang diperlakukan secara adil/ Tidak adil oleh suatu organisasi merupakan keadilan organisasional.

Lalu Moosa at al (2014) menyatakan prinsip yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan saat membuat keputusan adalah keadilan , karena anggota organisasi memiliki kepekaan yang kuat terhadap keadilan. Adanya Keadilan Organisasional membedakan manajemen sumber daya manusia dengan personal managemen, yang pernah bermasalah dengan ketidakadilan

Salah satu yang menentukan Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan Kerja ,

karena Lingkungan Kerja merupakan salah satu kunci sukses dalam suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesannya. Lingkungan Kerja menurut Sihombing (2004) merupakan faktor yang berada di luar manusia baik fisik maupun non fisik yang ada dalam suatu organisasi. Suwarno (2019) Lingkungan Kerja fisik adalah segala hal yang bisa menjadikan pengaruh pada seorang pekerja

Lingkungan Kerja secara umum terbagi menjadi dua jenis yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik, Pertama Lingkungan Kerja Fisik bisa diartikan sebagai Lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi para karyawan secara langsung maupun tidak langsung, Lingkungan Kerja Non Fisik dapat diartikan sebagai bagian dari adanya kondisi hubungan seseorang dalam dunia kerja baik dengan atasan, bawahan, dan karyawan lain.

Lingkungan Kerja pada hakikatnya menjadi salah satu unsur yang penting dalam dunia kerja, karena dengan adanya lingkungan kerja ini suatu perusahaan akan mendapat keadilan yang maksimal dari rencana yang dilakukan. Lingkungan Kerja merupakan bagian pada kondisi yang mencakup keadaan pekerja, baik secara pergaulan, tingkah laku yang dapat membuat rencana lancar atau gagal.

Selain Keadilan Organisasional dan Lingkungan Kerja ternyata Komunikasi juga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan , misalnya jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang banyak memiliki kompetensi tetapi tidak terjalin komunikasi yang baik di dalamnya pasti akan terjadi *Miss Communication* baik antara sesama Karyawan, Atasan dan bawahan.

Wursanto (2001) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses kegiatan pengoperan/penyampaian berita/Informasi yang memiliki arti sari suatu pihak (Seseorang/Tempat) lain dalam usaha mendapatkan saling pengertian. Komunikasi adalah pengiriman atau penerimaan pesan berita antara dua orang atau lebih dengan cara yang tepat hingga pesan yang tersampaikan dapat dipahami.

Weiner (1990) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi Internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi menjadi suatu pendorong bagi karyawan agar dapat bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh lagi dalam mencapai tujuan.

Motivasi juga dapat mempengaruhi suatu kinerja bagi karyawannya. Karena apabila seorang manajer dapat memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan dapat berkomunikasi dengan karyawannya itu juga akan menentukan efektifitas manajer tersebut. Hasil studi Lubis (2008) menemukan bahwa Motivasi juga berpengaruh pada dengan kinerja karyawan .

PT BNI *Life Insurance* (BNI *Life*) adalah perusahaan asuransi yang menyediakan berbagai produk asuransi seperti asuransi kehidupan (Jiwa), Kesehatan, Pendidikan, Investasi, Pensiun dan Syariah. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2020, perusahaan ini memiliki 6 kantor layanan, 12 kantor pemasaran, dan 10 kantor pemasaran mandiri yang tersebar diseluruh Indonesia.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Karyawan PT BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan

No	Indikator Penilaian	Target	Pencapaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1	Disiplin dalam Bekerja	100%	81%	83%	81%
2	Memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan	100%	82%	85%	76%
3	Mempunyai Kontribusi yang baik terhadap tim	100%	87%	89%	87%
4	Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan	100%	89%	78%	79%
5	Dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan	100%	80%	85%	83%
	Rata-rata	100%	85,6 %	85,2 %	82%

Sumber : PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan

Dari data diatas menunjukkan bahwa PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan mengalami penurunan kinerja karyawan , terlihat dari rata-rata pencapaian kinerja pada tahun 2019 sampai tahun 2021. Pada tahun 2019 dan tahun 2020 rata-rata pencapaian kinerja sebesar 85,6% dan 85,2%, sedangkan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja mengalami penurunan sebesar 82%

selain terjadinya pencapaian kinerja yang menurun serta masih jauh dari target manajemen 100% maka manajemen berusaha mencari solusi untuk menaikkan kinerja karyawan serta mencari cara agar perusahaan dapat menggapai target yang sudah direncanakan.

Berdasarkan latar belakang yang berkaitan dengan pengaruh Keadilan Organisasional, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka penelitian ini mengambil judul “**Keadilan Organisasional, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dapat di identifikasikan adanya beberapa permasalahan diatas yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Keadilan Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan
3. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan
4. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan

C. Tujuan Penelitian dan kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI *Life Insurance* Jakarta Selatan

2. Kegunaan Penelitian

a) Teoritis

Penelitian mampu menjadi rujukan untuk meningkatkan model penelitian tentang pengaruh keadilan organisasional, lingkungan kerja komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang paling luas.

b) Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi yang baik dalam kepustakaan khususnya dalam keadilanorganisasional, lingkungan kerja komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c) Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang baik untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh keadilan organisasional, lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

