



**LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA
BERSAMA BUMIPUTERA KABUPATEN JEMBER**

*The Work Environment on Employee In Life Insurance Joint
Bumipuetra District Jember*

SKRIPSI

Oleh

**Muhammad Susiyanto
NIM 100910202015**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA
BERSAMA BUMIPUTERA KABUPATEN JEMBER**

*The Work Environment on Employee In Life Insurance Joint
Bumipuetra District Jember*

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan mencapai gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh

**Muhammad Susiyanto
NIM 100910202015**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

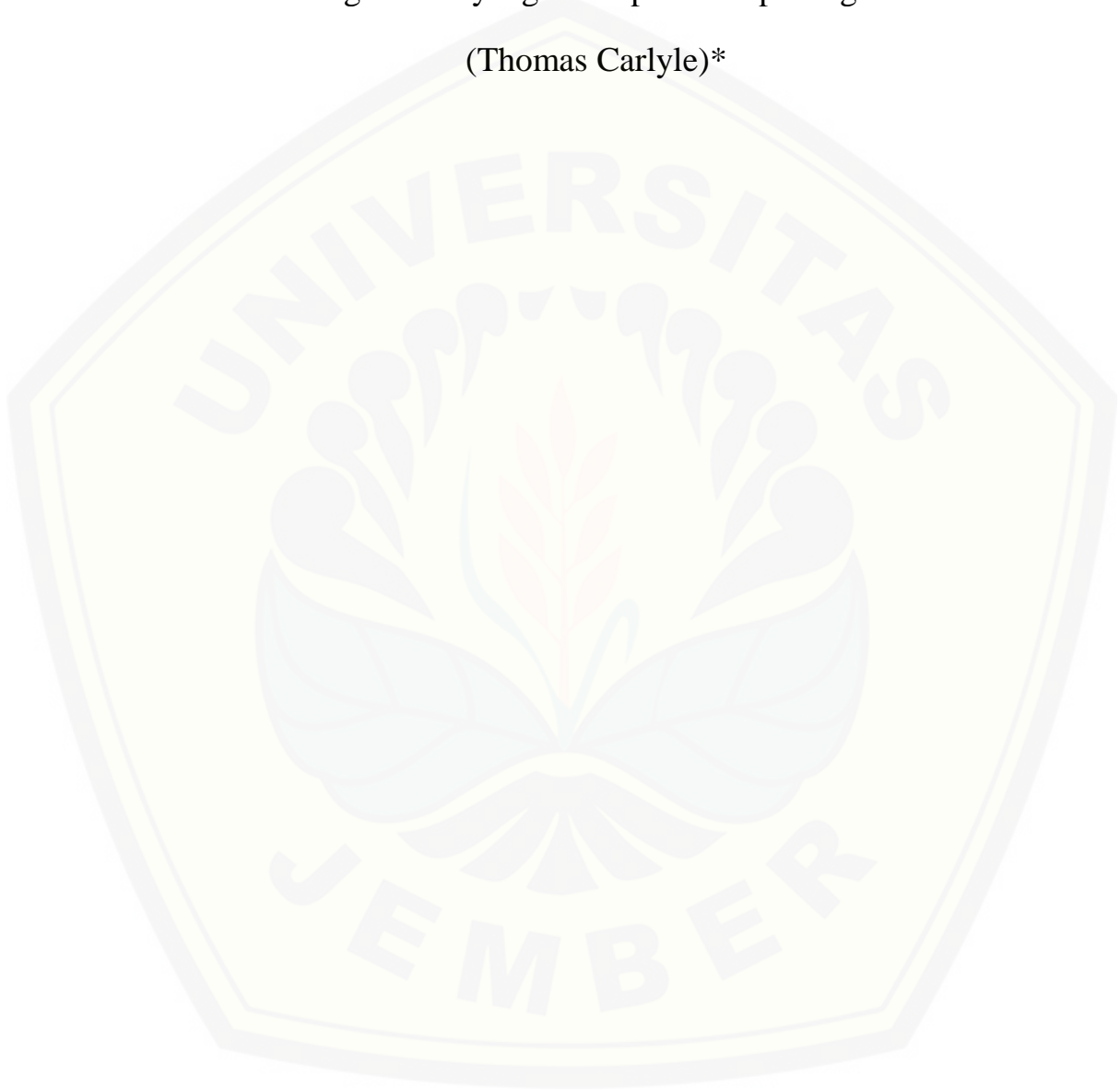
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua saya, ayah Fathur Rohman dan Ibunda Miswati terima kasih untuk kasih sayang dan kesabarannya, serta doanya sampai saat ini sehingga saya menjadi orang yang berguna.
2. Kakak Limtiah dan Muzaki yang selalu menjadi penyemangat dalam setiap langkah ini
3. Keluarga besar penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya.
4. Sahabat dan teman-teman semua terimakasih atas semangat dan nasehat yang diberikan selama ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini.
6. Almamater, Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

MOTTO

Ingatlah bahwa setiap hari dalam sejarah kehidupan kita ditulis
dengan tinta yang tak dapat terhapus lagi "

(Thomas Carlyle)*



* Carlyle, Thomas. 2005. "On Heroes, Hero-Worship, and the Heroes in History" dalam Moh. Ali Aziz dkk (ed.), *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pesantren.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Susiyanto

NIM : 100910202015

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: “Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 11 Januari 2017

Yang menyatakan,

Muhammad Susiyanto

NIM. 100910202015

SKRIPSI

**LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA
BERSAMA BUMIPUTERA KABUPATEN JEMBER**

*The Work Environment on Employee In Life Insurance Joint
Bumipuetra District Jember*

Oleh

**Muhammad Susiyanto
NIM. 100910202015**

Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Sri Wahyuni, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Suhartono, M.P

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember” telah diuji dan disahkan pada :

hari, tanggal : 15 April 2017

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

jam : 09.00 WIB

Tim Penguji:
Ketua,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 195908201988031002

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

Drs. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 195604091987022001

Drs. Suhartono, M.P
NIP 196002141988031002

Anggota I,

Anggota II,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP. 195704071986091001

Drs. Sutrisno, M.Si.
NIP. 195807051985031002

Mengesahkan
Dekan,

Dr. Ardiyanto, M. Si
NIP. 195808101987021002

RINGKASAN

Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember. Muhammad Susiyanto, 100910202015; 2017: 40 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis; Jurusan Ilmu Administrasi; Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember. Karyawan berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Penelitian ini dilakukan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Bagian Kantor pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember berjumlah 33 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju dengan kombinasi ruangan yang dimiliki mencapai 66.7%. Sebagian besar responden sangat setuju dengan penerangan diruangan kerja mencapai 57.6%. Sebagian besar responden setuju dengan ventilasi yang terdfapat diruangan kerja mencapai 45.5%. Sebagian besar responden setuju dengan runagn kerja yang jauh dari kebisingan mencapai 66.7%. Sebagian besar responden sangat setuju dan setuju dengan kursi yang dijadikan tempat duduk dalam bekerja mencapai 66.7%. Sebagian besar responden setuju dengan keamanan yang terdapat di perusahaan mencapai 45.5%. Sebagian besar responden setuju dengan kebersihan runagn kerja mencapai 72.7%. Sementara pada lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa karyawan mendapat bimbingan dari atas pada pekerjaannya mencapai 51.5%. dan Sebagian besar responden sangat setuju dengan keterlibatan karyawan dalam kelompok kerja mencapai 66.7%.

Kata kunci: Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember” untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S1) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos, MM, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan selaku pembimbing anggota
4. Drs. Sri Wahyuni, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang memberikan pengarahan dan bimbingan demi terselesaikannya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah membantu dalam bidang akademik maupun proses akademik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Seluruh rekan-rekan serta sahabat-sahabatku di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember, 24 Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN | v |
| HALAMAN BIMBINGAN | vi |
| HALAMAN PENGESAHAN | vii |
| RINGKASAN | viii |
| PRAKATA | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat | 6 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian | 6 |
| BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1 Landasan Teori | 7 |
| 2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.3 Konsep Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 11 |
| 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.3.3 Aspek Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.3.5 Indikator Lingkungan Kerja..... | 16 |

| | |
|---|----|
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 16 |
| 2.5 Kerangka Konsep | 16 |
| BAB 3. METODE PENELITIAN | 18 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 18 |
| 3.2 Tahapan Penelitian | 18 |
| 3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel | 19 |
| 3.4 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data | 20 |
| 3.5 Definisi Operasional Variabel | 23 |
| 3.6 Skala Pengukuran | 24 |
| 3.7 Uji Instrumen Penelitian | 24 |
| 3.7.1 Uji Validitas | 24 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 25 |
| 3.8 Analisis Data | 25 |
| 3.9 Tahap Penarikan Kesimpulan | 26 |
| BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN | 27 |
| 4.1 Diskripsi Obyek Penelitian | 27 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 27 |
| 4.1.2 Bentuk Hukum Perusahaan | 28 |
| 4.1.3 Lokasi Perusahaan | 29 |
| 4.1.4 Struktur Organisasi | 29 |
| 4.2 Deskripsi Responden | 30 |
| 4.3 Uji Instrumen Data | 31 |
| 4.4 Analisis Data | 32 |
| 4.5 Pembahasan | 36 |
| BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN | 38 |
| 5.1 Kesimpulan | 38 |
| 5.2 Saran | 38 |
| DAFTAR PUSTAKA | 39 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|---------|
| 1.1: Data Pesaing Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember..... | 2 |
| 1.2: Pencapaian Target Perusahaan Asuransi Bersama Bumiputera Jember untuk bulan Januari s/d Agustus 2015 | 3 |
| 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu..... | 16 |
| 3.1: Distribusi Karyawan Bagian Kantor pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jember..... | 20 |
| 4.1.Distribusi Frekuensi Umur Responden | 30 |
| 4.2 Distribusi frekuensi Pendidikan | 30 |
| 4.3 : Validitas Instrumen..... | 31 |
| 4.4: Reliabilitas Intrumen..... | 32 |
| 4.5: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Ruang kerja saya memiliki kombinasi warna yang sesuai | 33 |
| 4.6: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Penerangan ditempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja | 33 |
| 4.7: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik..... | 34 |
| 4.8: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan | 34 |
| 4.9: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Kursi tempat anda duduk saat bekerja sesuai dengan ukuran tubuh..... | 34 |
| 4.10: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman..... | 35 |
| 4.11: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Rungan kerja saya selalu bersih karena dibersihkan oleh cleaning service ruangan di lakukan 2 kali sehari (pagi dan sore) | 35 |

| | |
|--|----|
| 4.12: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan | 36 |
| 4.13: Distribusi Frekuensi berdasarkan pada pernyataan Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan..... | 36 |



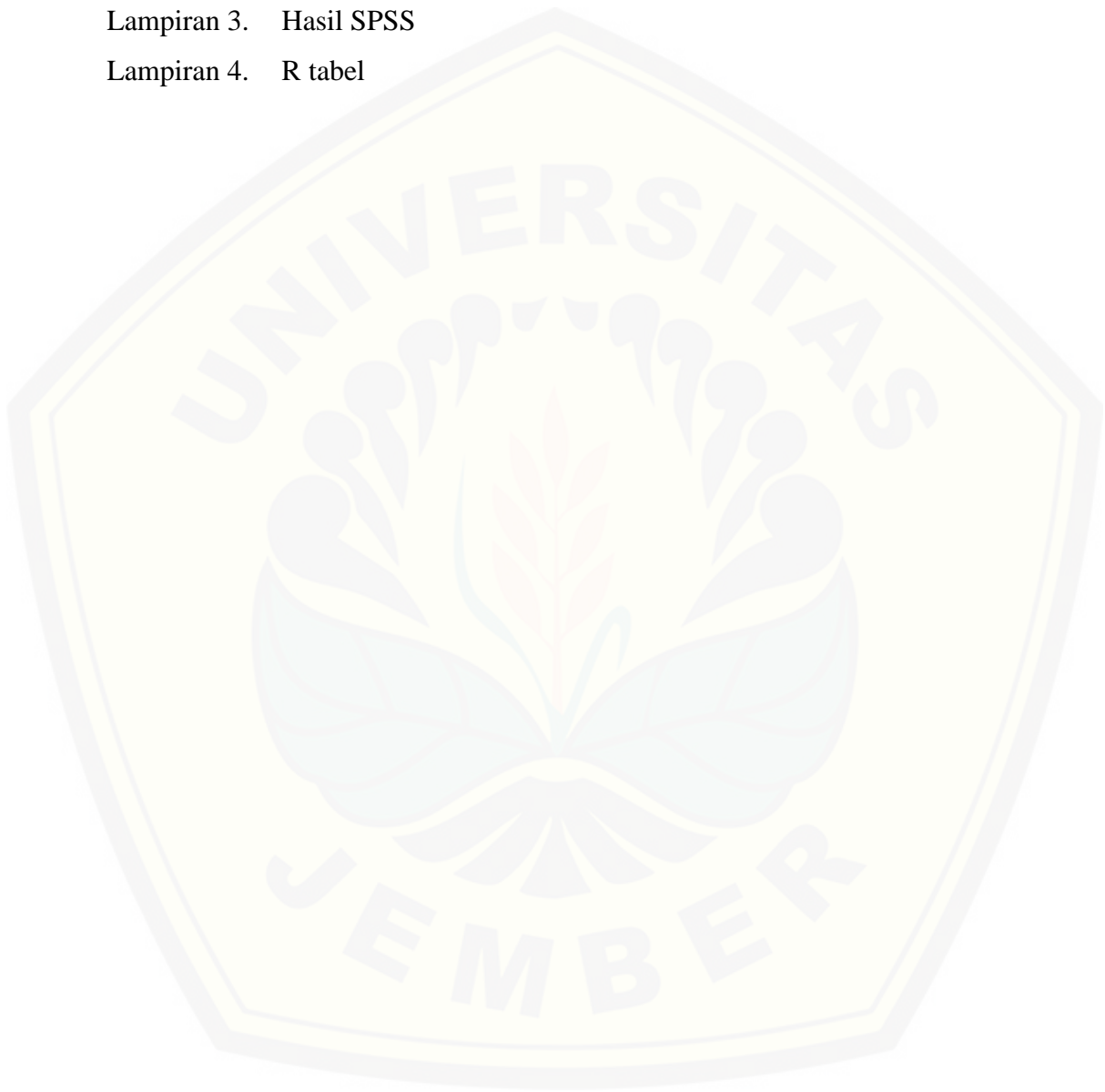
DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|---------|
| 2.1: Kerangka Konsep..... | 17 |
| 4.1 Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912..... | 29 |



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Daftar Kuisiner
- Lampiran 2. Tabulasi
- Lampiran 3. Hasil SPSS
- Lampiran 4. R tabel



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Karyawan berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2008;10)

Dewasa ini persaingan bisnis semakin ketat baik dalam pasar domestik maupun internasional. Khusus untuk perusahaan asuransi yang merupakan bagian dari industri keuangan, tuntutan menghadapi persaingan sangat berat. Pemeliharaan manajemen organisasi menjadi opsi yang paling rasional dalam mengatasi persaingan bisnis ini, perusahaan perlu meningkatkan pemberdayaan terhadap sumber daya yang salah satunya adalah individu-individu sebagai sumber daya esensial dalam perusahaan itu sendiri.

Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 adalah salah satu wadah pemberi jaminan di hari mendatang bagi para nasabah, dimana Asuransi ini memberikan jaminan kepada masyarakat agar dapat dengan mudah menanggulangi permasalahan-permasalahan yang mungkin terjadi di kemudian hari. Perkembangan Asuransi Jiwa ini telah mengalami pasang surut yang disebabkan oleh banyak hal, diantaranya munculnya perusahaan-perusahaan asuransi baru yang ingin bersaing eksis dikalangan masyarakat. Berikut data pesaing Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember

Tabel 1.1: Data Pesaing Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember

| No | Nama | Alamat |
|----|---|--|
| 1 | Manulife Indonesia PT Asuransi Jiwa Jember | Jl P Diponegoro 101 Propinsi/Kota: Jember |
| 2 | PT Asuransi Jiwa Sinarmas | JL. Gajah Mada, Kec. Jember |
| 3 | Asuransi Jiwa Allianz | JL. P.B. Sudirman No. 31, Jember |
| 4 | PT. Asuransi Jiwasraya | Jl Jend A Yani 57 |
| 5 | Asuransi Jiwa Bumi Asih Jaya | Jl PB Sudirman 52-C, Jember |
| 6 | Sequis Life PT Asuransi Jiwa | Jl P Diponegoro Mutiara Plaza Kav 23 Jember |

Sumber: data primer diolah

Untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan memenangkan persaingan tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan dalam memenangkan persaingan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya. Mengingat keberadaan manusia dalam perusahaan sangat penting, maka setiap perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi karyawannya guna mencapai tingginya produktivitas. Produktivitas yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan. Berikut realisasi pencapaian Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 pada bulan Januari s/ Agustus 2015.

Tabel 1.2: Pencapaian Target Perusahaan Asuransi Bersama Bumiputera Jember untuk bulan Januari s/d Agustus 2015

| No | Bulan | SP (%) Pencapaian | UP (%) Pencapaian | PP (%) Pencapaian | PLTP (%) Pencapaian | PL (%) Pencapaian | INC (%) Pencapaian |
|----|-----------|----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1 | Januari | 130 | 6 | 83 | 38 | 110 | 88 |
| 2 | Februari | 75 | 3 | 162 | 39 | 92 | 108 |
| 3 | Maret | 60 | 4 | 146 | 32 | 102 | 105 |
| 4 | April | 54 | 3 | 73 | 33 | 88 | 73 |
| 5 | Mei | 84 | 4 | 119 | 34 | 56 | 74 |
| 6 | Juni | 41 | 2 | 26 | 31 | 98 | 61 |
| 7 | Juli | 39 | 2 | 30 | 35 | 90 | 80 |
| 8 | Agustus | 61 | 3 | 75 | 30 | 98 | 79 |
| 9 | Rata-rata | 68 | 3 | 89 | 34 | 92 | 84 |

Sumber : Data Sekunder

Keterangan :

SP = surat permintaan

UP = uang pertanggungan

PP = premi tahun 1

PLTP = premi lanjutan tahun 1

PL = premi lanjutan

INC = *income*

Tabel diatas menjelaskan bahwa terdapat beberapa target yang ditetapkan perusahaan belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi, masih ada beberapa target yang masih belum tercapai secara maksimal. Keadaan ini menuntut setiap karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sanga berdampak pada ketercapaian tujuan perusahaan. Artinya jika kinerja karyawan baik maka memungkinkan pencapaian tujuan perusahaan juga dapat tercapai.

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan , adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan nya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang

baik pula. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang ia miliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani produksi, menangani SDMnya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individual maupun organisasional (Armstrong, 2004:29). Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan yang dibina dalam perusahaan primissima diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas karyawan yang terpenuhi akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Menurut Sinungan, (2003:16) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Sebuah perusahaan tidak dapat menafikan bahwa selain kegiatan bisnis mereka juga terlibat dengan lingkungan disekitar perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kerjanya. Adapun pengertian lingkungan kerja, adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, esok lebih baik dari hari ini.

Menurut Ishak dan Tanjung (2003:26), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Budihardjo (dalam Senata, 2014:3), lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap perilaku seseorang. Sebagai gambaran yang menunjukkan bahwa

lingkungan kerja yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu. Kondisi lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang baik terhadap individu, demikian pula bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap individu.

Lingkungan yang mendukung akan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat dicapai. Lingkungan dalam sebuah pekerjaan (*task environment*) mencakup elemen-elemen atau kelompok-kelompok yang tindakan maupun keinginannya mempengaruhi perusahaan secara langsung. Mereka yang mempunyai kepentingan adalah para pemegang saham, supplier, pesaing, pelanggan, kreditur, serikat pekerja, dan asosiasi dagang seperti kadin dan pemerintah, lingkungan kerja mencakup berbagai aspek penekan umum yang tidak secara langsung mempengaruhi aktivitas perusahaan dalam jangka waktu pendek, tetapi dapat mempengaruhi keputusan jangka panjang perusahaan sehingga hal ini dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan (Hariadi, 2005:46)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember menunjukkan bahwa lingkungan kerja digambarkan dalam beberapa keadaan seperti kombinasi warna ruangan; disediakan jetset jika mati lampu, sehingga tidak mengganggu pekerjaan; ruangan ber-AC sehingga ventilasi kurang udara kurang baik; kursi duduk untuk bekerja menggunakan kursi putar, sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja; perusahaan juga menyediakan CCTV dan satpam untuk menjaga keamanan, sehingga karyawan bisa menjadi tenang dalam bekerja; tersedianya *cleaning service* yang ditugaskan untuk membersihkan ruangan karyawan setiap pagi; ruangan kedap suara, sehingga suara bising tidak begitu mengganggu karyawan dalam bekerja; dan pimpinan memberikan arahan kepada karyawan untuk menunjang keberhasilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti berasumsi bahwa apabila lingkungan tempat kerja mereka terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan produktivitas karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, begitu juga dengan sebaliknya. Sehingga menjadi

menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana lingkungan kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember. Maka penulis ingin meneliti tentang lingkungan kerja karyawan dengan judul pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian yaitu: "bagaimanakah lingkungan kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember"

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui lingkungan kerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah dan latar belakang yang telah dijelaskan penulis di atas, maka adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai kontribusi, masukan ataupun sumbangan pemikiran bagi pembaca maupun bagi siapa saja yang membutuhkan informasi yang berhubungan dengan judul penelitian ini. Serta dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan Ilmu Administrasi pada khususnya.
- b. Sebagai pertimbangan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi, terutama masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan produktivitas karyawan.
- c. Sebagai kontribusi akademis sehingga dapat dijadikan bahan referensi kepustakaan bagi penelitian yang lainnya. Serta diharapkan menambah wawasan bagi peneliti.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Suatu penelitian harus terdapat teori yang jelas guna memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan dalam bentuk perumusan masalah. Teori memberikan landasan dalam menjelaskan fenomena sosial yang menjadi tolak ukur penelitian. Pengertian teori menurut Kerlinger (dalam Singarimbun dan Effendi, 2006;37) sebagai berikut, “teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstrak, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan dengan konsep.

Konsep menurut Siangaribun dan Effendi (2006:34) adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik keadilan, kelompok, keadaan, atau individu tertentu. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dapat menghubungkan teori dengan observasi antara abstraksi dan realitas. Peran teori dan konsep sangat penting sebagai dasar untuk memecahkan suatu masalah dalam penelitian. Maka, konsep dasar yang digunakan antara lain:

- a. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia
- b. Konsep Lingkungan Kerja
- c. Tinjauan Penelitian Terdahulu
- d. Kerangka Konseptual

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009: 4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2012:5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsure antara lain:

a. *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

b. *Money*

Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.

c. *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

d. *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

e. *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

f. *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Menurut Gary (2011:42) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Hasibuan (2012:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2012:25) dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

b. Pengembangan (*development*)

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Definisi pengembangan karyawan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2012:70). Adapun tujuan dari pengembangan karyawan adalah menyangkut beberapa hal, diantaranya :

a. Produktivitas Kerja

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill karyawan yang semakin membaik.

b. Efisiensi

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan

berkurang, biaya produksi relative mengecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar

c. Mengurangi Kerusakan

Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Mengurangi kecelakaan

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang

e. Meningkatkan Service

Pengembangan akan meningkatkan kualitas layanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan

f. Moral

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan ketrampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

g. Karir

Dengan pengembangan,, kesempatan untuk untuk meningkatkan karir karyawan semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang

h. Konseptual

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya lebih baik

i. Leadership

Dengan pengembangan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis

j. Incentives

Pengembangan juga dimaksudkan untuk meningkatkan insentif, fee, maupun benefit yang didasarkan pada prestasi kerja para karyawan.

k. Consumer Satisfaction

Pengembangan para karyawan akan searah dengan pengembangan kualitas produk, dan layanan sehingga tentunya akan berkaitan dengan kepuasan konsumen.

2.3 Konsep Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antaralain sebagai berikut: Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. selanjutnya menurut Isyandi, (2004:134) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut Simanjuntak, (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan

kerja adalah sebagai berikut :Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Sedarmayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Komarudin (2001:87) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Nitisemito (2002:14) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut (Wulan, 2011:22):

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus berusaha untuk menghilangkan suara bising. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

5) Ruang gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan

disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedamayanti (2001:21) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.3.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

a. Pelayanan kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa haln yakni :

- 1) Pelayanan makan dan minum.
- 2) Pelayanan kesehatan .
- 3) Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dddapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hala ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.3.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Persamaan tersebut memiliki persamaan dan perbedaan. Persamaannya terletak pada variabel yang digunakan, yaitu menggunakan kompetensi dan kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek, dan analisis data yang digunakan.

Tabel 2.1 Tinjauan penelitian terdahulu

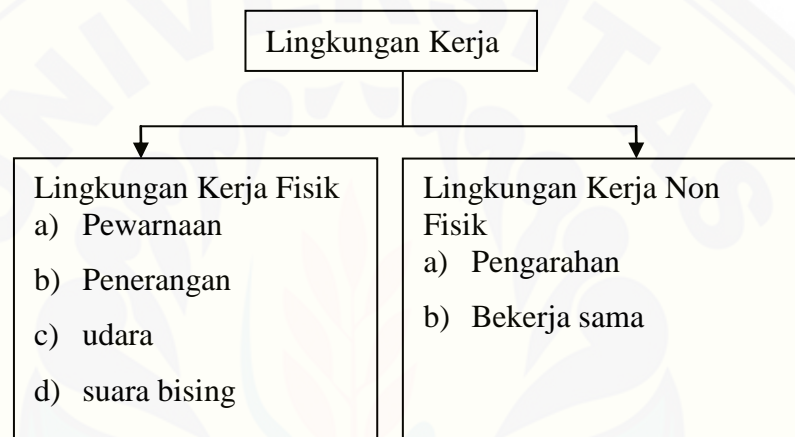
| No | Nama | Variabel Penelitian | Metode | Hasil |
|----|---|---|---------------------|--|
| a | b | c | d | e |
| 1 | Fariz Ramanda Putra dkk, (2011) | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | Regresi Berganda | lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai |
| 2 | Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) | Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar | Regresi Berganda | Kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. |
| 3 | Yulia Toky Prasetyowati (2011) | Pengaruh disiplin, lingkungan kerja, budaya kerja, Motivasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pt. Karavan di surakarta | Regresi Berganda | variabel disiplin (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3), motivasi (X4), dan kepemimpinan (X5) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Karavan di Surakarta |
| 4 | Muhammad Susiyanto (2015) | Lingkungan Kerja karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember | Regresi Sedrhana | |

Sumber: Sekunder diolah

2.5 Kerangka Konsep

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah lingkungan kerja merupakan komponen penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman pada dasarnya adalah yang dapat menimbulkan suasana kerja sehingga memicu karyawan lebih bersemangat dan secara otomatis meningkatkan pekerjaannya. Jika karyawan

telah memandang lingkungan kerjanya kondusif, maka mereka akan dapat mengatasi tekanan-tekanan yang dihadapi dan karyawan akan cenderung menyukai pekerjaannya, beberapa orang karyawan yang penulis wawancarai, kebanyakan diantara mereka mengeluh mengenai masalah lingkungan kerja, baik berupa fisik maupun nonfisik. Berpijak dari pemikiran tersebut, dikemukakan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Adapun model hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Konsep

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Vardiansyah dalam Leksono (2013:182) penelitian deskriptif adalah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang yang tidak langsung mengalaminya sendiri. Menurut Prasetyo (2008) tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah menggambarkan mekanisme sebuah proses dan menciptakan seperangkat kategori atau pola. Menurut Leksono (2013:182) menjelaskan bahwa deskriptif dengan metode kuantitatif memakai teori yang sudah mapan yang dipergunakan sebagai pisau analisis sejak dari awal penelitian sampai akhir penelitian. Maka jawaban masalah penelitian sudah jelas-jelas dituntun dan diarahkan oleh teori sehingga penelitian sudah bisa diramalkan hasilnya walaupun proses penelitian belum lagi dilaksanakan.

3.2 Tahapan Penelitian

Sebagai langkah awal mengadakan penelitian, dilakukan observasi pendahuluan guna memperoleh informasi dan mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan informasi atau data awal yang diperlukan untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti yang dilakukan dengan membaca buku-buku atau *literature* dan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang ada kaitannya dengan lingkungan kerja dan kinerja yang dapat dijadikan referensi oleh peneliti.

2. Penentuan Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Adapun alasan memiliki lokasi penelitian pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember, yaitu:

- a. Pemilihan perbankan sebagai objek dalam penelitian ini dikarenakan pihak bank bergerak dibidang jasa yang mobilitas tinggi sehingga menuntut setiap karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan.
- b. Selain itu lokasi penelitian merupakan lokasi yang bersedia untuk dijadikan tempat penelitian.

Waktu penelitian dilakukan pada Desember 2015. Namun, tidak menutup kemungkinan pelaksanaan kegiatan penelitian bisa lebih cepat/lebih lama, sesuai dengan kebutuhan penelitian yang diperlukan.

3. Observasi Pendahuluan

Setelah penentuan lokasi penelitian, maka dilakukan observasi awal dengan tujuan untuk memperoleh informasi dan data awal tentang permasalahan yang akan diteliti.

3.3 Tahap Penentuan Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 24) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pernyataan tersebut maka populasi dari obyek penelitian ini adalah karyawan bagian Kantor pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember berjumlah 33 karyawan.

Tabel 3.1: Distribusi Karyawan Bagian Kantor pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jember

| No | Unit | Karyawan |
|--------|-----------------------------|----------|
| 1 | Kepala Unit Adminstrasi | 1 |
| 2 | Supervisor | 8 |
| 3 | Kasir | 4 |
| 4 | Staf Adminstrasi Produksi | 7 |
| 5 | Staf Pelayanan | 4 |
| 6 | Staf Adminstrasi Portofolio | 9 |
| Jumlah | | 33 |

Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya sampel merupakan bagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi yang ada. Adapun pengambilan sampel pada penelitian menggunakan sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian (Winarno, dalam Bungin 2011:111).

Besar sampel dalam penelitian ini ditentukan menurut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2011:110) apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Bersumber dari pendapat tersebut, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember yang berjumlah 33 responden. Sehingga sampling yang digunakan adalah sampling jenuh.

3.4 Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.4.1 Tahap Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data sangat diperlukan guna memperoleh data yang bersifat akurat sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Pengumpulan Data Primer

Menurut Bungin (2011:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten dalam perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember. Sugiyono (2012; 15) menyatakan bahwa “Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain”. Berdasarkan pengertian tersebut wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada personalia Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember. Hal ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang kinerja.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012; 29) kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Jember yang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

b. Pengumpulan Data Sekunder

Menurut Bungin (2011:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2. Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah lingkungan kerja dan kinerja. Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.4.2 Tahap Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses pengumpulan data selesai. Menurut Bungin (2011:174-178) tahap pengolahan data dibagi menjadi beberapa bagian antara lain sebagai berikut.

a. *Editing* (Pemeriksaan)

Editing adalah kegiatan yang dilaksanakan setelah peneliti selesai menghimpun data di lapangan. Pemeriksaan data dapat dilakukan dengan memeriksa jawaban yang telah diisi oleh responden dalam kuesioner yang telah dibagikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui kelengkapan data yang terkumpul agar data tersebut dapat digunakan dalam proses berikutnya.

b. *Coding* (Pengkodean)

Coding merupakan tahap mengklasifikasikan data yang telah melalui proses *editing*. Tujuannya adalah untuk memberikan nilai dari setiap jawaban responden.

c. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulating atau disebut proses pembeberan adalah proses memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya. Tabulasi merupakan tahapan terakhir dalam pengolahan data. Tujuannya adalah untuk memudahkan dalam menganalisisnya.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk membatasi permasalahan. Sehingga pembahasan dapat terfokus pada apa yang menjadi tujuan penelitian dan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayati (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Fisik
 - a. Pewarnaan
 - b. Penerangan
 - c. udara
 - d. suara bising
 - e. ruang gerak
 - f. keamanan
 - g. kebersihan
2. Non fisik
 - a. Pengarahan
 - b. Bekerja sama

3.6 Skala Pengukuran

3.6.1 Skala Likert

Dalam penelitian ini teknik pengukuran menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012:93) skala likert maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Kriteria pengukuran dalam penelitian ini adalah:

- a. Jawaban sangat benar diberi skor 4
- b. Jawaban benar diberi skor 3
- c. Jawaban tidak benar diberi skor 2
- d. Jawaban sangat tidak benar diberi skor 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Validitas Instrumen

Menurut Ghozali, (2013) validitas adalah suatu pengukuran yang mengacu pada proses dimana pengukuran benar-benar bebas dari kesalahan sistimatis dan kesalahan random. Pengukuran yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Pada penelitian ini, digunakan validitas *Pearson* berdasarkan rumus korelasi *product moment*. Adapun kriteria pengujiannya adalah apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak valid sedangkan apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ instrumen valid (Ghozali, 2013). Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor tiap butir

Y = Skor Total

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat dijadikan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula. Sesuai yang disyaratkan oleh Nunnally (dalam Ghazali 2013) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan dengan rumus sebagai berikut Nugroho (2008:72)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

3.8 Analisis Data

Analisi data yang digunakan dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi.

Menurut Hasan (2005: 41) distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas tertentu. Sedangkan menurut Suharyadi dan Purwanto (2003: 25), distribusi frekuensi adalah pengelompokan data ke dalam beberapa kategori yang menunjukkan banyaknya data dalam setiap kategori, dan setiap data tidak dapat dimasukkan ke dalam dua atau lebih kategori. Tujuan distribusi frekuensi ini, yaitu :

1. Memudahkan dalam penyajian data, mudah dipahami, dan dibaca sebagai bahan informasi.
2. Memudahkan dalam menganalisa/menghitung data, membuat tabel, grafik.

Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisa *univariat* yaitu untuk mengetahui distribusi frekuensi dari sub variabel yang diteliti sehingga dapat diketahui gambaran dari setiap sub variabel. Untuk menghitung sebaran persentase dari frekuensi digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

- P : Persentase
f : frekuensi jawaban
N : Jumlah subjek
100 : Bilangan Tetap (Hasan, 2005:42).

3.9 Tahap Penarikan Kesimpulan

Dari hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dapat diketahui hasil yang bisa ditarik suatu kesimpulan yang merupakan hasil akhir dari penelitian. penelitian menggunakan perumusan kesimpulan yang bersifat Deduksi, dengan metode ini di harapkan agar masalah yang telah dikemukakan sebelumnya dapat mudah dicerna. Metode Deduksi adalah merupakan suatu cara untuk menarik kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum menjadi hal-hal yang bersifat khusus.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari uraian dan penjelasan dari bab 1 sampai dengan bab 4 Skripsi ini, penulis dapat mengemukakan kesimpulan yang dapat diambil setelah dilakukan pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pada lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa sebagian besar responden membenarkan bahwa kombinasi ruangan yang dimiliki perusahaan mencapai 66.7%. Sebagian besar responden sangat membenarkan bahwa penerangan diruangan kerja sangat mencukupi mencapai 57.6%. Sebagian besar responden membenarkan bahwa ventilasi yang terdapat diruangan kerja sudah baik mencapai 45.5%. Sebagian besar responden membenarkan bahwa ruangan kerja yang jauh dari kebisingan mencapai 66.7%. Sebagian besar responden sangat membenarkan bahwa kursi yang dijadikan tempat duduk dalam bekerja sesuai dengan ukuran tubuh karyawan mencapai 66.7%. Sebagian besar responden membenarkan bahwa keamanan yang terdapat di perusahaan terjamin mencapai 45.5%. Sebagian besar responden membenarkan bahwa kebersihan ruangan kerja terjaga mencapai 72.7%. Sementara pada lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa sebagian besar membenarkan bahwa karyawan mendapat bimbingan dari atas pada pekerjaannya mencapai 51.5%. dan Sebagian besar responden sangat membenarkan bahwa karyawan terlibat dalam kelompok kerja mencapai 66.7%.

5.2 Saran

Saran yang bisa dikemukakan penulis setelah melakukan penelitian ini adalah perbaikan pada lingkungan kerja fisik berkaitan dengan ventilasi dan kebisingan serta kursi untuk bekerj. Hal ini perlu dilakukan perbaikan guna memberikan rasa nyaman bagi karyawan dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Assilina. 1996. *Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sari Husada Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Bungin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom, 1985. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid I, Edisi 7*, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. 21. Edisi 7, Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hariadi, B. 2005. *Strategi manajemen: Strategi Memenangkan Perang Bisnis*, Bayumedia Publishing, Jawa Timur
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh* Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Unri Press
- Jendelmann, Robert. 1997. *Konflik Interpersonal di Tempat Kerja*. Jakarta: Gunung Agung
- Komaruddin, 2001, *Ensiklopedia Manajemen, Edisi ke-5*, Jakarta : Bmi Aksara
- Kusriyanto, B., 1993, *Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: LPPM
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Jakarta: Penerbit IPWI

- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Yayasan Aini Syam:
- Ravianto, J. 2003. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Saksono, Slamet .1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Singarimbun, M. dan Effendi, S., 2006. *Metode Penelitian Survai, Cetakan Kedelapanbelas*, Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES
- Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Keempatbelas*, Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Simamora, Henry .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Jakarta: Prisma.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung:Alfabeta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Timpe, A Dale. 2000, *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. PT. Gramedia Asri Media.
- Umar, Husein. 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia. *PustakaUtama. Wibowo. Prof, Dr, SE, M.Phil. 2007. Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Rajagrafindo. Persada.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada

Wulan, Analisa, Lucky. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang)*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.





**LINGKUNGAN KERJA PADA ASURANSI JiWA
BERSAMA BUMIPUTERA KABUPATEN JEMBER**

Lampiran : Kuesioner Penelitian
Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada :
Yth. Saudara/Saudari
di Tempat

Dengan hormat,

dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan studi pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1), Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember, dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan merespon pernyataan-pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian yang berjudul “lingkungan kerja pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Kabupaten Jember

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Peneliti menjamin rahasia pribadi juga jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i dalam memberikan kebenaran data pada peneliti. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i saya sampaikan terima kasih.

Jember, 20 Februari 2016

Peneliti,

Muhammad Susiyanto
NIM 100910202015

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor responden : _____(Diisi Peneliti)
- b. Umur :
- c. Pendidikan :

2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan yang telah disediakan!
- b. Pastikan tidak saudara melewatkan salah satu dari kuesioner ini

Keterangan:

| | | | |
|--------------|-------|-------------|--------------------|
| SB | B | TB | STB |
| Sangat Benar | Benar | Tidak Benar | Sangat tidak benar |

| No. | Pernyataan | SB | B | TB | STB |
|-----------|---|----|---|----|-----|
| Fisik | | | | | |
| 1 | Ruangan kerja saya memiliki kombinasi warna yang sesuai | | | | |
| 2 | Penerangan ditempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja | | | | |
| 3 | Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik | | | | |
| 4 | Saya dapat berkonsentrasii dengan baik karena jauh dari kebisingan. | | | | |
| 5 | Kursi tempat anda duduk saat bekerja sesuai dengan ukuran tubuh | | | | |
| 6 | Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman | | | | |
| 7 | Rungan kerja saya selalu bersih karena dibersihkan oleh cleaning service ruangan di lakukan 2 kali sehari (pagi dan sore) | | | | |
| Non Fisik | | | | | |
| 1 | Saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan | | | | |
| 2 | Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan | | | | |

Tabulasi Responden

| No | Umur | | Pendidikan | |
|----|------|-------------|------------|----------|
| | Kode | Kategori | Kode | Kategori |
| 1 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 2 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 3 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 4 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 5 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 6 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 7 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 8 | 1 | 20-29 tahun | 3 | PT |
| 9 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 10 | 3 | 40-49 tahun | 2 | SMA |
| 11 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 12 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 13 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 14 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 15 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 16 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 17 | 1 | 20-29 tahun | 3 | PT |
| 18 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 19 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 20 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 21 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 22 | 2 | 30-39 tahun | 3 | PT |
| 23 | 2 | 30-39 tahun | 1 | SMP |
| 24 | 3 | 40-49 tahun | 2 | SMA |
| 25 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 26 | 2 | 30-39 tahun | 3 | PT |
| 27 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 28 | 3 | 40-49 tahun | 2 | SMA |
| 29 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 30 | 2 | 30-39 tahun | 3 | PT |
| 31 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |
| 32 | 1 | 20-29 tahun | 2 | SMA |
| 33 | 2 | 30-39 tahun | 2 | SMA |

TABULASI DATA

| Lingkungan Kerja | | | | | | | | |
|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |

Frequencies

Statistics

| | | Umur Responden | Pendidikan Responden | Masa Kerja |
|---|---------|----------------|----------------------|------------|
| N | Valid | 33 | 33 | 33 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

Frequency Table

Umur Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 20-29 Tahun | 12 | 36.4 | 36.4 | 36.4 |
| | 30-39 tahun | 18 | 54.5 | 54.5 | 90.9 |
| | 40-49 tahun | 3 | 9.1 | 9.1 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Pendidikan Responden

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SMP | 1 | 3.0 | 3.0 | 3.0 |
| | SMA | 27 | 81.8 | 81.8 | 84.8 |
| | PT | 5 | 15.2 | 15.2 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Masa Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | <5 tahun | 15 | 45.5 | 45.5 | 45.5 |
| | 5-10 Tahun | 14 | 42.4 | 42.4 | 87.9 |
| | >10 tahun | 4 | 12.1 | 12.1 | 100.0 |
| | Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Uji Instrumen Reliability

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .799 | 9 |

Validitas

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Item 1 | 25.52 | 11.383 | .366 | .796 |
| Item 2 | 25.52 | 11.070 | .640 | .766 |
| Item 3 | 26.15 | 10.820 | .423 | .790 |
| Item 4 | 26.24 | 11.627 | .392 | .791 |
| Item 5 | 26.00 | 9.813 | .595 | .764 |
| Item 6 | 26.45 | 8.881 | .606 | .768 |
| Item 7 | 25.82 | 11.653 | .519 | .781 |
| Item 8 | 25.61 | 11.246 | .575 | .773 |
| Item 9 | 25.42 | 11.627 | .491 | .782 |

Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik

Ruangan kerja saya memiliki kombinasi warna yang sesuai

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Benar | 3 | 9.1 | 9.1 | 9.1 |
| Benar | 8 | 24.2 | 24.2 | 33.3 |
| Sangat Benar | 22 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Penerangan ditempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Benar | 14 | 42.4 | 42.4 | 42.4 |
| Sangat Benar | 19 | 57.6 | 57.6 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Ventilasi udara di tempat kerja cukup baik

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Benar | 10 | 30.3 | 30.3 | 30.3 |
| Benar | 15 | 45.5 | 45.5 | 75.8 |
| Sangat Benar | 8 | 24.2 | 24.2 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Benar | 8 | 24.2 | 24.2 | 24.2 |
| Benar | 22 | 66.7 | 66.7 | 90.9 |
| Sangat Benar | 3 | 9.1 | 9.1 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Kursi tempat anda duduk saat bekerja sesuai dengan ukuran tubuh

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Tidak Benar | 9 | 27.3 | 27.3 | 27.3 |
| Benar | 12 | 36.4 | 36.4 | 63.6 |
| Sangat Benar | 12 | 36.4 | 36.4 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Benar | 6 | 18.2 | 18.2 | 18.2 |
| Tidak Benar | 6 | 18.2 | 18.2 | 36.4 |
| Benar | 15 | 45.5 | 45.5 | 81.8 |
| Sangat Benar | 6 | 18.2 | 18.2 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Rungan kerja saya selalu bersih karena dibersihkan oleh cleaning service ruangan di lakukan 2 kali sehari (pagi dan sore)

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Benar | 24 | 72.7 | 72.7 | 72.7 |
| Sangat Benar | 9 | 27.3 | 27.3 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Lingkungan Kerja non Fisik

Saya mendapat bimbingan oleh atasan terhadap pekerjaan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Benar | 17 | 51.5 | 51.5 | 51.5 |
| Sangat Benar | 16 | 48.5 | 48.5 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |

Saya berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Benar | 11 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| Sangat Benar | 22 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| Total | 33 | 100.0 | 100.0 | |