



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BRINGIN LIFE CABANG JEMBER**

*The Effect Of Occupational Environment On The Employees' Occupational
Achievement at Asuransi Bringin Life (LTD) in Jember*

SKRIPSI

Oleh :

Cicik Dwi Eka Dinata

(120910202001)

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BRINGIN LIFE CABANG JEMBER**

*The Effect Of Occupational Environment On The Employees' Occupational
Achievement at Asuransi Bringin Life (LTD) in Jember*

SKRIPSI

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

Oleh :

Cicik Dwi Eka Dinata

(120910202001)

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

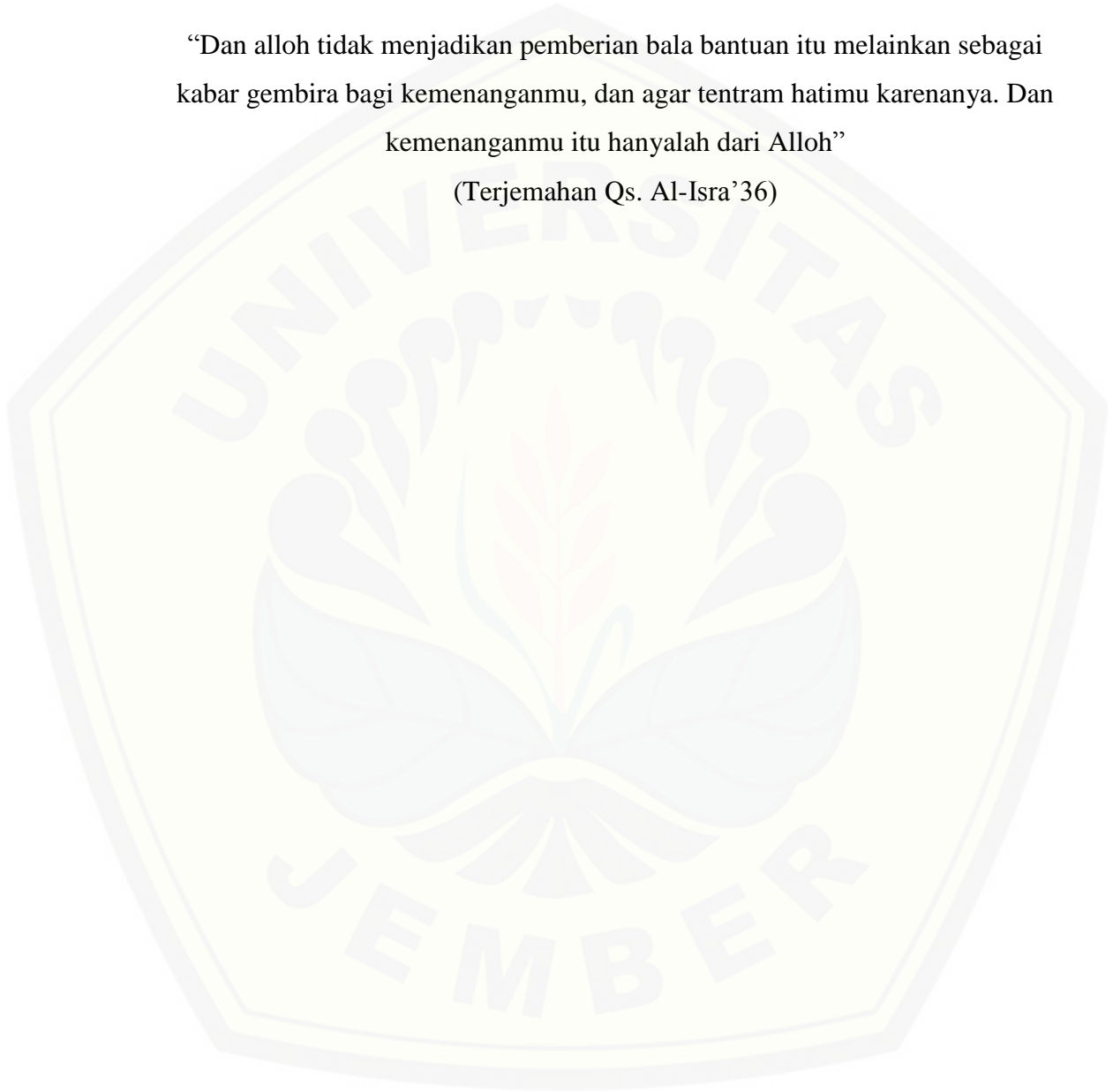
PERSEMBAHAN

1. Ibunda tercinta “Surmiyati” dan Ayahanda “Bahroni” yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta do’a yang tiada henti untuk kesuksesan saya, terima kasih atas cinta kasih yang tiada terhingga.
2. Kedua saudara saya Kakak tercinta “Ike Ririn Farida” dan Adik “Fifit Tria Indah Laela” yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, senyum dan do’anya untuk keberhasilan ini.
3. Guru-guru TK sampai dengan Perguruan Tinggi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada saya.
4. Almamater Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Jember.

MOTTO

“Dan alloh tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai kabar gembira bagi kemenanganmu, dan agar tentram hatimu karenanya. Dan kemenanganmu itu hanyalah dari Alloh”

(Terjemahan Qs. Al-Isra'36)



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Cicik Dwi Eka Dinata

NIM : 120910202001

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember**” adalah benar hasil karya saya 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 ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 4 Oktober 2016

Yang menyatakan,

Cicik Dwi Eka Dinata

120910202001

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN PADA PT. ASURANSI BRINGIN LIFE CABANG JEMBER**

Oleh
Cicik Dwi Eka Dinata
120910202001

Pembimbing :

Dosen Pembimbing 1 : Dr. Sasongko, M.Si
Dosen Pembimbing 2 : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember” telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : 7 November 2016

tempat : Ruang Sidang 210 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Jember

Tim Penguji,
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 195807051985031002

Pembimbing Utama,

Dr. Sasongko, M.Si
NIP 19570407 198609 1 001

Anggota I,

Dra. Sri Wahjuni, M.Si
NIP 195604091987022001

Pembimbing Anggota,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP 19590820 198803 1 002

Anggota II,

Dr. Edy Wahyudi, S. Sos, MM
NIP 197508252002121002

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember; Cicik Dwi Eka Dinata, 120910202001; 90 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan prestasi kerja pada karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. Prestasi kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dalam hal ini, prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember masih ada yang kurang baik bahkan ada yang mengalami penurunan prestasi. Hal tersebut disebabkan karena adanya karyawan yang tidak masuk kerja yaitu dengan nilai 7,62 serta kualitas kerja yang menurun yaitu 7,26 dan pengetahuan tentang pekerjaan yaitu 7,32 sehingga menyebabkan penurunan prestasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variable independen dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, sedangkan variable dependen adalah prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja yaitu karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Jember yang berjumlah 30 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan penyebaran kuisioner untuk mendapatkan data primer, sedangkan dokumentasi untuk memperoleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan beberapa alat analisis, yakni uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi, uji normalitas, uji

multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Dari perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut.

$$Y = 6,037 + 0,551X_1 + 1,031X_2$$

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan. nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik adalah 0,551 dan nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik adalah 1,031 terhadap variable terikat, sehingga lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. Melalui uji t, dari uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil perhitungan *R square* = 0,636. Nilai ini menunjukkan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 63,6%. Dengan kata lain bahwa 63,6% prestasi kerja pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, sedangkan sisanya 36,4% dipengaruhi atau disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah Swt. Atas rakhmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

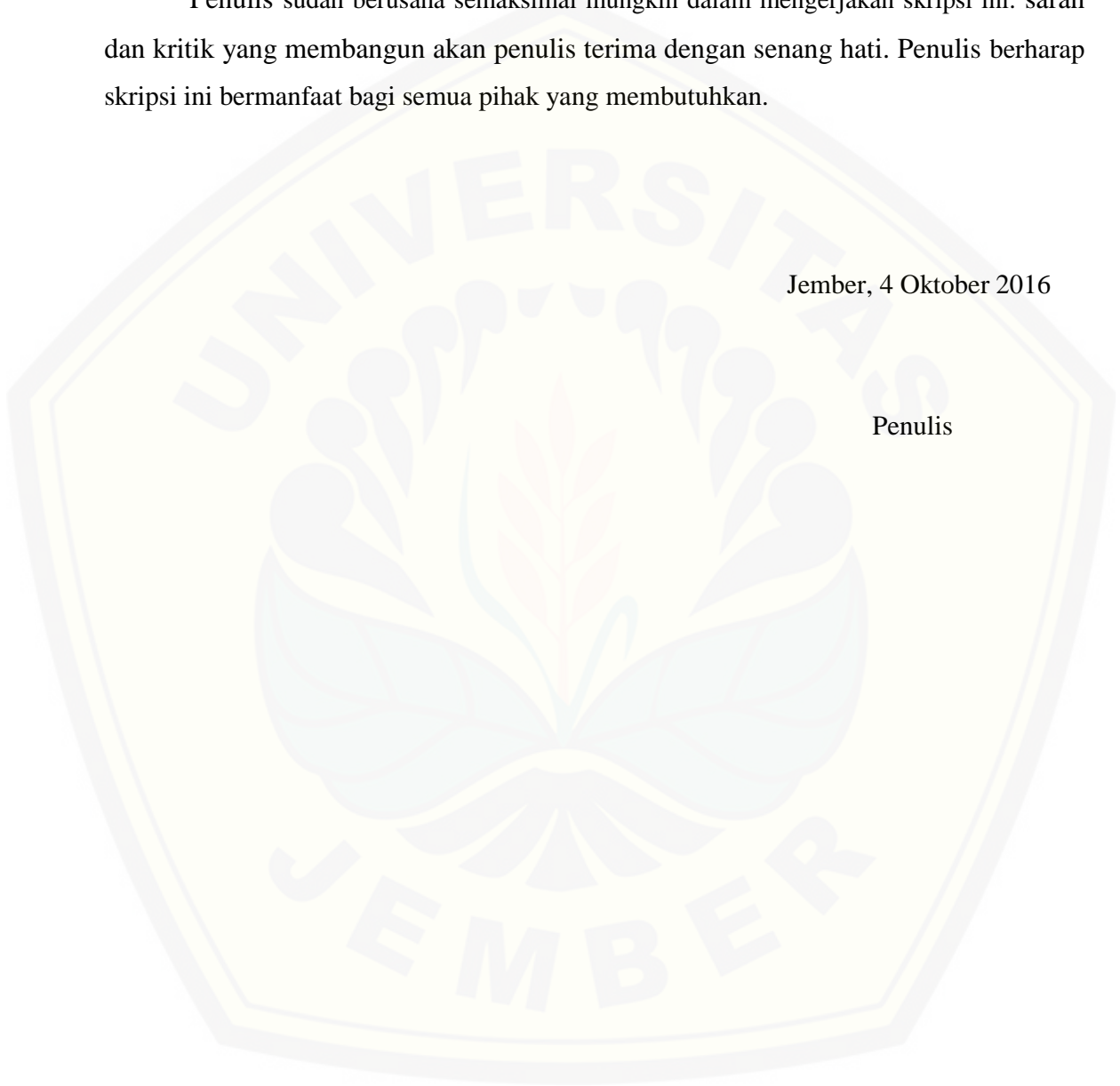
1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edi Wahyudi, S.Sos, MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Drs. Suhartono, MP., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
4. Dr. Sasongko, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, dan Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota, yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Para staff bagian Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
6. Bapak Biyanto, selaku staf pelaksana PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember yang telah membantu saya dan memberikan informasi dalam penelitian ini;
7. Teman-teman Administrasi Bisnis 2012 yang telah memberikan semangat demi terselesaikannya skripsi ini;
8. Seluruh Karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember yang telah bekerja sama untuk penyelesaian skripsi ini.

9. Semua pihak yang membantu penyusunan dan telah memotivasi saya atas terselesainya skripsi saya ini.

Penulis sudah berusaha semaksimal mungkin dalam mengerjakan skripsi ini. saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jember, 4 Oktober 2016

Penulis



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBING SKRIPSI	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1 Peranan dan Pentingnya SDM	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2 Pengertian Lingkungan Kerja	14
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja....	15
2.2.3 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.3 Pengertian Prestasi Kerja.....	19
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	20
2.3.2 Pengukuran Prestasi Kerja	22
2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja.....	23
2.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.6 Kerangka Konseptual	26
2.7 Hipotesis Penelitian	26
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Tahap Persiapan.....	27
3.2.1 Studi Kepustakaan	27
3.2.2 Penentuan Lokasi	27
3.2.3 Observasi Pendahuluan.....	28

3.2.4 Penentuan Populasi dan Sampel	28
3.3 Definisi Operasional Variabel	29
3.3.1 Lingkungan Kerja	29
3.3.2 Prestasi Kerja	33
3.4 Tahap Pengumpulan Data	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data Sekunder	37
3.5 Skala Pengukuran	37
3.6 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval	38
3.7 Metode Analisis Data	38
3.7.1 Uji Instrumen	37
3.8 Teknik Analisis Data	40
3.8.1 Deskriptif Variabel Penelitian	40
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda	40
39. Uji Hipotesis	44
3.9.1 Uji t	41
3.9.2 Uji F	42
3.9.3 Uji Determinasi	43
3.10 Uji Asumsi Klasik	44
3.10.1 Uji Normalitas	44
3.10.2 Uji Multikolinieritas	44
3.10.3 Uji Heterokedastisitas	44
3.11 Penarikan Kesimpulan	45
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	46
4.1.1 Sejarah PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember	46
4.1.2 Visi dan Misi PT.A suransi Bringin Life Cabang Jember .	47
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.1.4 Jam Kerja	51
4.1.5 Produk Asuransi Bringin Life	51
4.1.6 Proses Klaim Asuransi	68
4.2 Karakteristik Responden	70
4.3 Statistik Deskriptif	72
4.4 Uji Instrumen	73
4.4.1 Uji Validitas	73
4.4.2 Uji Reabilitas	75
4.4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda	76
4.5 Uji Hipotesis	77
4.5.1 Uji t	77
4.5.2 Uji F	79
4.5.3 Koefisien Determinasi	79
4.6 Uji Asumsi Klasik	80

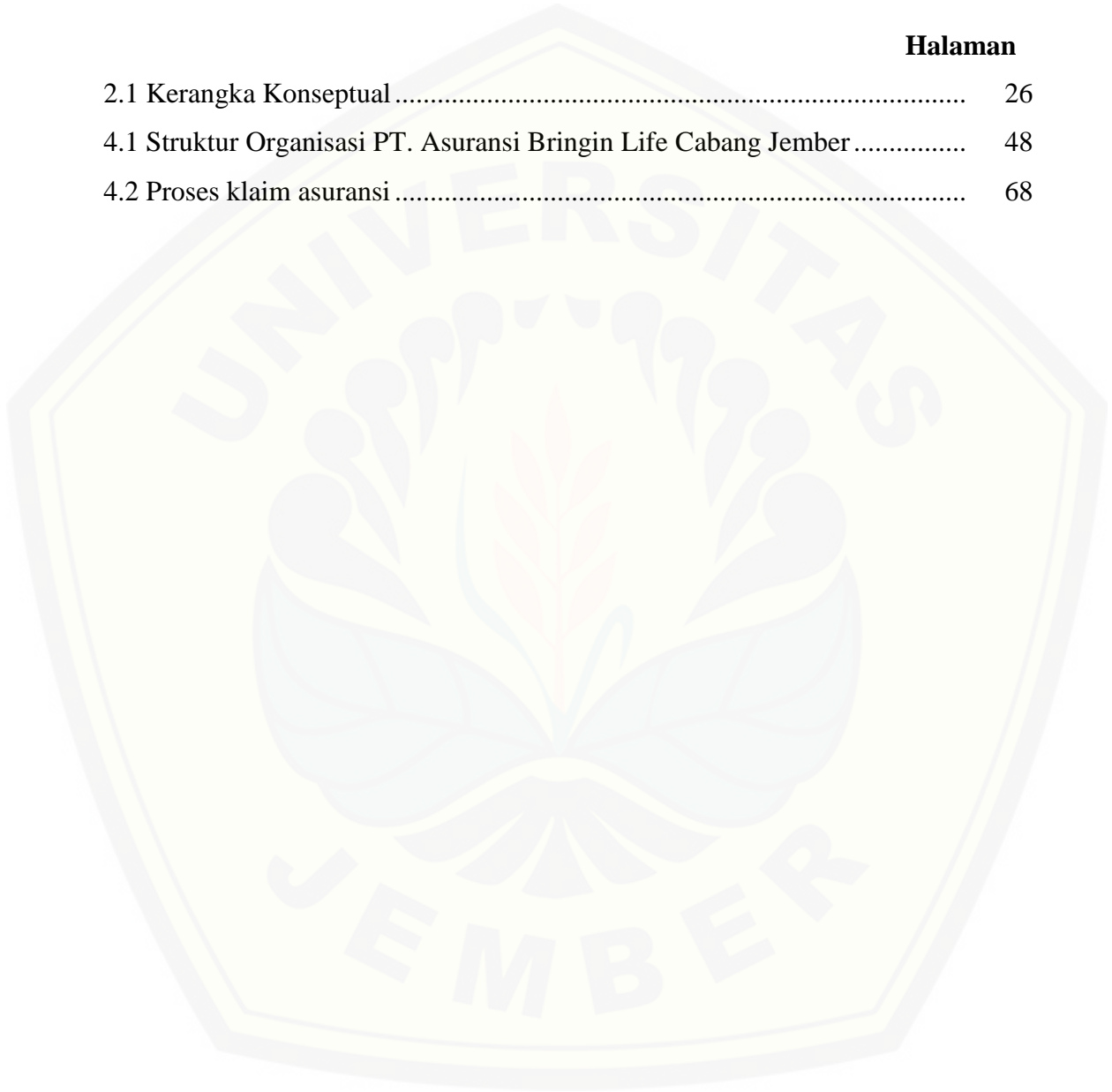
4.6.1 Uji Normalitas Data	80
4.6.2 Uji Multikolinieritas	81
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	82
4.7 Pembahasan	83
4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	83
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.....	84
4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	85
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran.....	88
DAFTAR BACAAN	89
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Perusahaan Asuransi Di Jember.....	3
1.2 Tingkat Jabatan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember.....	4
1.3 Jumlah Nasabah	5
1.4 Data Penilaian Prestasi Kerja Karyawan.....	7
2.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	24
3.1 Devinisi Operasional Variabel	35
4.1 Jam Kerja	51
4.2 Produk Asuransi	51
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
4.6 Tingkat Pengembalian Sampel.....	73
4.7 Hasil Uji Validitas	73
4.8 Hasil Uji Reabilitas	75
4.9 Hasil Uji Deskriptif Variabel Penelitian	75
4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	76
4.11 Hasil Uji t	77
4.12 Hasil Uji F.....	79
4.13 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R^2)	79
4.14 Hasil Uji Normalitas	80
4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
4.1 Struktur Organisasi PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember	48
4.2 Proses klaim asuransi	68



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	91
2. Rekapitulasi Data Responden	95
3. <i>Methodh Of Succesive Internal</i>	98
4. Uji Validitas dan Reabilitas	101
5. Uji Asumsi Klasik.....	105
6. Analisa Data.....	106
7. Surat Pengantar Fakultas.....	110
8. Surat Pengantar Lembaga Penelitian	111
9. Surat Selesai Penelitian PT. Asuransi Bringin Life Jember.....	112

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci yang menentukan baik buruknya suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa perusahaan yang dijalankan akan mengalami perkembangan yang pesat. Untuk mewujudkan operasinya sebuah perusahaan memerlukan beberapa faktor produksi yaitu alam, tenaga kerja, modal, dan keahlian, dimana keempat faktor tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Diantara keempat faktor utama tersebut faktor tenaga kerja atau manusia dalam hal ini adalah karyawan yang merupakan hal terpenting, karena manusia merupakan pemakai dan penggerak serta penentu segala aktivitas yang ada di perusahaan. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan dapat memberikan prestasi kerja.

Peran karyawan dalam suatu organisasi sangat penting, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib untuk di jaga. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah begitu canggih. Sukses tidaknya sebuah perusahaan bergantung pada karyawan, jadi adanya karyawan sangat diperlukan dan karyawan juga perlu diperhatikan apalagi mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Perusahaan perlu memperhatikan karyawan dalam bekerja untuk mengetahui kemampuan masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan juga perlu mengetahui apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja sehingga mampu melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien guna dapat memberikan kepuasan kerja pada

perusahaan. Dengan hasil kerja yang baik maka karyawan akan mendapatkan prestasi kerja dalam perusahaan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja dapat terbentuk dengan adanya faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik. Hal ini juga diungkapkan oleh Nawawi yang menyebutkan dengan istilah karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi, 2002). Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman akan berdampak positif bagi karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga karyawan semangat dalam menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh dan diciptakan apabila faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja karyawan dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik menyebabkan berkurangnya gairah kerja, di samping itu lingkungan yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, (Nurhasanah 2010).

PT Asuransi Bringin Life merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa yang awalnya didirikan untuk memenuhi kebutuhan asuransi jiwa khusus bagi nasabah Bank BRI namun seiring dengan tingkat kebutuhan asuransi masyarakat yang semakin meningkat Bringin Life juga mengembangkan bisnisnya untuk masyarakat umum. Asuransi Jiwa dan Kesehatan Bringin Life yang didirikan oleh dana pensiun Bank Rakyat Indonesia ini sekarang telah memiliki berbagai macam produk yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat luas diantaranya asuransi jiwa, kesehatan, dana pensiun, asuransi jiwa kredit, kecelakaan diri serta program kesejahteraan hari tua. PT Asuransi Bringin Life memiliki segmen pasar yang sangat luas mulai dari individu maupun perusahaan yang semuanya dapat menggunakan produk perusahaan sesuai dengan keinginan yang di inginkan. PT. Asuransi Bringin Life bekerjasama dengan beberapa perusahaan untuk memasarkan produk asuransinya salah satunya bekerja sama dengan Bank BRI untuk memasarkan produk asuransi melalui program

bancassurance. Sebagai mitra kerja dengan PT. Bank Rakyat Indonesia , PT. Asuransi Bringin Life memiliki akses yang tersebar diseluruh pelosok nusantara dan membuka kantor cabang di Jawa Timur pertama kali di kota Surabaya bertempat di jl. Dr. Sutomo No. 49 Surabaya. Kantor cabang di Surabaya ini merupakan kantor cabang keempat setelah Jakarta, Bandung, dan Yokyakarta. Pada tanggal 1 Januari 2004 perusahaan asuransi ini membuka unit operasional di Jember yang beralamatkan di Jl. Kartini Jember.

PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember merupakan perusahaan asuransi yang mampu bersaing dan tetap bertahan dengan banyaknya perusahaan asuransi lain yang ada di Jember. Sebagai salah satu perusahaan asuransi yang mampu berkembang di kota jember. perusahaan asuransi ini selalu memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya dengan cara memberikan jaminan keamanan pada saat nasabah mendapatkan suatu musibah. Setiap perusahaan pasti berlomba-lomba memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya guna untuk dapat menarik minat masyarakat untuk bergabung dengan produk asuransi yang mereka pasarkan. Berikut adalah beberapa perusahaan asuransi yang terdapat di Kabupaten Jember.

Tabel 1.1 Perusahaan Asuransi di Kabupaten Jember 2016

No	Nama Perusahaan Asuransi	Alamat
1	PT. Asuransi Jasindo	Jl. R.A. Kartini no. 32, Jember
2	PT. Asuransi Jiwasraya	Jl. P.B Sudirman No. 31
3	PT Asuransi Sinarmas MSIG Life	Jl. Trunojoyo No. 25 Block A-3
4	PT Bumi Putera	Jl. Jendral Ahmad Yani No.81
5	PT Asuransi Prudential Life	Jl. Gajah Mada No. 187
6	PT Asuransi Sun Life	Jl. Gajah Mada No. 269 A
7	PT. Asuransi Bringin Life	Jl. Gajah Mada No. 193

Sumber : PT. Asuransi Bringin Life Jember 2016

PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember merupakan perusahaan yang bergerak di bidang asuransi jiwa. Mengingat perusahaan asuransi yang semakin meningkat, perusahaan perlu melakukan usaha agar perusahaan yang dijalankan tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya, dengan

memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya. Perusahaan perlu memberikan suatu pelatihan untuk para agen agar dapat memasarkan produk dengan baik sehingga karyawan dapat menarik minat masyarakat untuk menjadi nasabahnya. PT. Asuransi Bringin Life Jember memiliki jumlah karyawan sebanyak 49 karyawan dan masing-masing karyawan tersebut memiliki tingkat jabatan yang berbeda. Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan tingkat jabatan :

Tabel 1.2 Tingkat Jabatan PT. Bringin Life Jember 2016

No	Jabatan	Jumlah
1	Pimpinan cabang	1
2	Sales manajer	1
3	Unit manajer	4
4	Staf pelaksana	1
5	Agen	40
6	Driver	1
7	Office Boy	1
Total		49

Sumber : Staf Admin PT. Bringin Life Jember 13 maret 2016

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah seluruh karyawan berdasarkan tingkat jabatan yang berbeda-beda, dimulai dari tingkat jabatan paling atas yaitu pimpinan cabang dan jabatan paling bawah yaitu office boy. Tingkat jabatan yang berbeda tidak hanya ditunjukkan perusahaan kepada seorang karyawan, tetapi perusahaan melihat kemampuan karyawan yang mampu melaksanakan tanggung jawab yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai keahliannya di bidang yang sudah ditentukan. Dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian agen, karena setiap organisasi setiap perusahaan akan menempatkan aspek pemasaran atau sering disebut agen asuransi dalam mendukung kelancaran jalannya operasional perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanggung jawaban semacam asuransi akan selalu menempatkan bidang pemasaran sebagai tulang punggung penopang kinerja perusahaan. Hal yang penting untuk agen adalah kemampuan agen perusahaan asuransi dalam menjelaskan produk asuransi dengan baik dan jelas. Sebab tidak mustahil bisa terjadi salah komunikasi

dan kesalahpahaman antar tenaga penjual dengan calon nasabah. Salah satu jalan yang harus ditempuh perusahaan asuransi untuk menghindari kesalahan komunikasi dan kesalahpahaman antar tenaga penjual dengan calon nasabah adalah meningkatkan profesionalisme agen penjualnya. Alasan lain peneliti tertarik untuk meneliti karyawan bagian agen karena karyawan agen memenuhi karakteristik sampel yang dibutuhkan peneliti.

PT Asuransi Bringin Life cabang Jember merupakan asuransi yang berhasil menarik masyarakat luas untuk menjadi nasabahnya. PT. Asuransi Bringin Life cabang Jember memiliki potensi yang cukup baik dalam menjual produk asuransinya, sehingga jumlah nasabah setiap tahunnya bertambah. Seiring dengan bertambahnya nasabah setiap Tahun maka kantor unit operasional diganti menjadi kantor cabang yang beralamatkan di Jl. Gajah Mada No. 193 Jember yang merupakan urutan ke-6 di wilayah Jawa Timur dan urutan No. 52 di seluruh Indonesia. Jumlah nasabah setiap tahun dapat dilihat dari tabel jumlah nasabah 4 Tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.3 Jumlah Nasabah 4 tahun terakhir 2016

No	Tahun	Jumlah Nasabah
1	2012	156 orang
2	2013	411 orang
3	2014	274 orang
4	2015	176 orang

Sumber : Staf admin PT. Bringin Life Jember 13 maret 2016

Tabel 1.3 menunjukkan adanya penurunan jumlah nasabah setiap Tahun, jika dikaji lebih dalam terjadinya penurunan tersebut dikarenakan adanya agen yang kurang memahami produk yang dipasarkan dan faktor lain yang memicu adanya permasalahan, yaitu agen belum mendapat dukungan dari intertaint. Tugas intertaint adalah mengkoordinir karyawan agen bawasanya segala sesuatu yang dibutuhkan oleh agen, pimpinan menyampaikan hal tersebut untuk agen kepada intertaint. Dukungan yang dimaksud adalah semacam promosi penjualan seperti periklanan produk, uang makan dan uang bensin mutlak biaya dari agen sendiri.

Hal tersebut sehingga membuat para agen terkadang kurang memiliki semangat dalam bekerja sehingga hasil kerja agen kurang baik. Dapat dilihat hasil jumlah nasabah pada tabel 1.3 mengalami penurunan yang cukup banyak, hasil nasabah pada Tahun 2012 terdapat 156 orang, pada Tahun 2013 terdapat 411 orang, pada Tahun 2014 terdapat 274 orang, dan pada Tahun 2015 terdapat 176 orang. Faktor tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Biyanto selaku staf pelaksana PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember Tahun 2016.

Peran karyawan sangat penting bagi perusahaan, sehingga karyawan memerlukan pengetahuan sesuai dengan tugasnya agar karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik. Karyawan juga perlu memahami tentang produk yang dipasarkan bukan hanya cukup tahu saja tetapi harus menguasai pengetahuan tentang keseluruhan produk yang akan dipasarkan supaya calon nasabah memahami tentang produk asuransi yang ditawarkan, sehingga calon nasabah banyak yang tertarik dengan produk asuransi yang dipasarkan. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan apa saja yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja, supaya karyawan memiliki semangat lebih dalam melakukan tugasnya. Perusahaan juga perlu memperhatikan kerja karyawan, perusahaan harus mengetahui apa penyebab timbulnya semangat kerja karyawan menurun. Kerja karyawan memang perlu diperhatikan apalagi mengenai karyawan yang bekerja tidak benar maka perlu toleransi. Perusahaan juga perlu memperhatikan absensi karyawan agar mengetahui kedisiplinan karyawan. Disiplin kerja yang baik juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan, tidak ada alasan karyawan untuk tidak masuk kerja kecuali sakit dan kepentingan yang tidak bisa di tunda. Hal ini dapat dilihat dari data penilaian prestasi kerja karyawan.

Tabel 1.4 Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Bringin Life Jember 2016

Jabatan	Faktor prestasi				Prestasi	Keterangan	
	Mutu kerja	Inisiatif	Kehadiran	sikap			Pengetahuan tentang pekerjaan
Sales manajer	8,90	7,95	8,75	8,75	8,85	8,64	Baik
Unit manajer (a)	7,50	6,75	7,20	7,50	7,60	7,31	Cukup baik
Unit manajer (b)	7,35	6,75	7,50	7,75	6,85	7,24	Cukup baik
Unit manajer (c)	7,50	6,25	7,75	7,75	6,85	7,22	Cukup baik
Unit manajer (d)	7,75	7,50	7,65	7,85	6,95	7,54	Cukup baik
Staf pelaksana	7,95	7,85	8,50	8,75	8,75	8,36	Baik
Agen (a)	6,50	6,50	7,25	7,25	6,50	6,8	Cukup
Agen (b)	6,25	6,25	7,50	7,30	6,25	6,71	Cukup
Agen (c)	6,25	6,10	6,50	7,75	6,75	6,67	Cukup
Agen (d)	7,25	7,50	7,85	7,75	7,50	7,57	Cukup baik
Driver pramubakti	7,50	6,50	7,75	7,50	7,75	7,4	Cukup baik
hasil	6,50	7,25	7,25	7,25	7,25	7,1	Cukup baik
	7,26	6,92	7,62	7,76	7,32	7,38	Cukup baik

Sumber : Staf Admin PT. Asuransi Bringin Life 11 april 2016

Dari tabel 1.4 secara umum menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember cukup baik dengan nilai prestasi 7,38. Bila ditinjau dari faktor prestasi hasilnya tidak terlalu jauh berbeda. Faktor sikap (7,76) yang meliputi unsur sikap terhadap instruksi, dan terhadap karyawan lain. Faktor kehadiran (7,62) yang meliputi unsur ketepatan waktu saat datang dan pulang. Faktor pengetahuan tentang pekerjaan (7,32) yang meliputi pemahaman tentang pekerjaan dan mengetahui tugas yang harus dikerjakan. Untuk faktor mutu kerja (7,26) yang meliputi unsur ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan, dan terakhir faktor inisiatif (6,92) yang meliputi unsur mengikuti intruksi, kehati-hatian dan kerajinan.

Dengan memperhatikan status kepegawaian karyawan secara umum tergambar bahwa kinerja karyawan belum ada yang mencapai kategori sangat baik, penilaian karyawan yang dinilai dengan kategori sangat baik adalah hasil

nilai prestasi yang mencapai nilai 100. Dengan belum tercapainya hasil kerja dengan kategori sangat baik tersebut menunjukkan bahwa prestasi yang dicapai karyawan masih belum optimal. Berdasarkan kurang optimalnya pencapaian prestasi kerja karyawan tersebut, maka masalah yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih optimal. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu kondisi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dimana faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan fisik yang baik akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan kondisi lingkungan fisik karyawan, begitu juga dengan kondisi lingkungan kerja non fisik, hubungan baik dengan atasan ataupun dengan rekan kerja perlu terjalin dengan baik karena apabila terdapat hubungan baik antar atasan ataupun rekan kerja akan memudahkan kerja karyawan. Faktor lain dikemukakan oleh Handoko (2001:200), salah satu faktor tersebut adalah memberikan pengertian stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Kondisi fisik pekerjaan adalah situasi yang terdapat di lingkungan kerja karyawan. Dari pengertian tersebut maka dapat diketahui salah satu faktor penyebab kurang optimalnya prestasi kerja karyawan yaitu kondisi fisik pekerjaan, maka dengan mengetahui penyebab kurang optimalnya pencapaian prestasi kerja karyawan, perusahaan perlu memberikan kenyamanan ruang kerja karyawan agar karyawan dapat memberikan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bringin Life Cabang Jember ?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember ?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diketahui tujuan yang ingin di capai oleh penulis adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT . Asuransi Jiwa Bringin Life Cabang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Peneliti

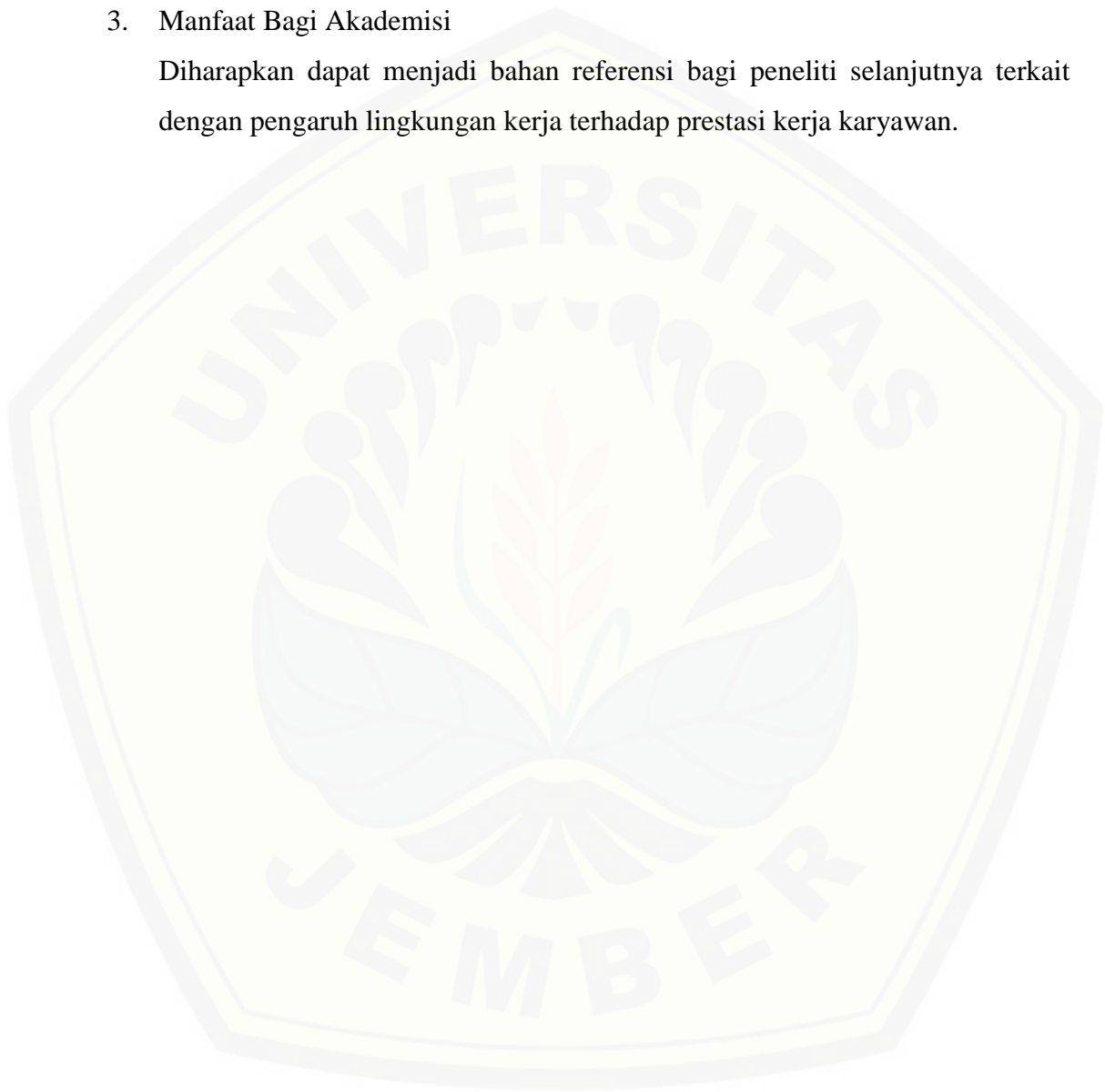
Sebagai sarana tambahan pengetahuan peneliti terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi perusahaan terkait dengan prestasi kerja karyawan guna dapat meningkatkan nilai perusahaan

3. Manfaat Bagi Akademisi

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2001:4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan di segala bidang dalam perusahaan, sumber daya manusia adalah aset penting dalam perusahaan untuk meraih suatu keberhasilan. Husein (2003:3), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Sutrisno (2009:05), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Mulyadi (2015:2), manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dengan sumber daya alam, dengan menggunakan orang lain dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu unsur pengelolaan kinerja secara efektif guna untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dan untuk mencapai sebuah keberhasilan.

2.1.1 Peranan dan Pentingnya SDM

Menurut Hasibuan (2014:9) manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut.

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi pemberhentian.
- d. Menawarkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2009:09) terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi,

dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerja masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan sebagai kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penetapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, juga akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:183) lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Menurut Nitisemito (2002:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para

pekerja dan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat erat pengaruhnya terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (dalam Dewi 2013:2) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari definisi diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh besar pada diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan semangat dan gairah karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan pada setiap karyawan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, dan kebersihan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pegawai atau prestasi kerja seseorang.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:184) mengemukakan beberapa factor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja serta besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja, antara lain:

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran udara
- d. Penerangan
- e. Music
- f. Keamanan
- g. Kebisingan

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Noor, 2013:134) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

a. Lingkungan Kerja fisik

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Noringgono 2014:3) yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin dalam Hendri 2012:4). Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (dalam Noor, 2013:134) adalah:

1) Pewarnaan

Pewarnaan dalam ruang kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan. warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya dan yang terpenting bagi karyawan yang bekerja di dalam ruangan tersebut. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, sehingga pewarnaan ruang kerja sangat diperlukan dalam bekerja.

2) Kebersihan

Kebersihan sangat penting artinya untuk menjaga kesehatan karyawan, sebab apabila kesehatan karyawan terganggu akan mempengaruhi produktivitas kerja dan secara tidak langsung akan mengganggu operasional perusahaan.

3) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan. Penerangan yang memadai akan membuat pekerja lebih berkonsentrasi dalam bekerja. Selain itu penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional perusahaan.

4) 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 menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dalam bekerja. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan adalah suatu keadaan yang aman, baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja yang meliputi unsur lingkungan, peralatan, manusia maupun prosedur kerjanya.

6) Suara bising

Suara bising harus diperhatikan, karena dapat merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu bertindak untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun.

7) Ruang gerak

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan . Padatnya tempat sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak di dalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang ada di sekitar karyawan tempat di mana karyawan bekerja yang di dalamnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja.

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Noringgono, 2014:3) “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Wursanto (dalam Hendri 2012:5) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja”. Adapun Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (dalam Noor, 2013 :134) adalah

1) Struktur kerja

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

2) Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Tanggung jawab dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat salah dan sisi kepentingan pihak lain.

3) Perhatian dan dukungan pimpinan

Dukungan pemimpin menunjuk pada perilaku yang ditampilkan oleh seorang pemimpin di hadapan orang-orang yang dipimpin. Perilaku tersebut dapat berkaitan dengan perilaku komunikasi, pengambilan keputusan dan perilaku menggunakan power atau perilaku dalam mempengaruhi orang lain.

4) Kerjasama antar kelompok

Kerjasama adalah usaha bersama antara orang-orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

5) Kelancaran komunikasi.

Bahasa merupakan sarana dasar komunikasi. Baik komunikator maupun audience (penerima informasi) harus menguasai bahasa yang digunakan dalam suatu proses komunikasi agar pesan yang disampaikan bisa dimengerti dan mendapatkan respon sesuai yang diharapkan. Kemampuan berpikir (kecerdasan) pelaku komunikasi baik komunikator maupun audience sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Jika intelektualitas si pemberi pesan lebih tinggi dari pada penerima pesan, maka si pemberi pesan harus berusaha menjelaskan. Untuk itu diperlukan kemampuan berpikir yang baik agar proses komunikasi bisa menjadi lebih baik dan efektif serta mengena pada tujuan yang diharapkan.

2.3 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Menurut Hasibuan (dalam Noor, 2013:136) berpendapat, yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Setiap karyawan pasti berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin, hal tersebut dilakukan guna mendapatkan kualitas kerja yang baik sehingga mendapat prestasi di dalam perusahaan tersebut. Prestasi kerja pada seseorang tentu memiliki nilai tambah tersendiri. Semua karyawan pasti mengharapkan untuk mendapatkan prestasi kerja sehingga karyawan berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik selama berada di perusahaan tersebut, tetapi kemampuan seseorang tidak semua sama tergantung bagaimana cara berfikir masing-masing karyawan. Dalam hal ini terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Steers (dalam Sutrisno 2009:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun factor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervise

- g. Desain organisasi
- h. Pelatihan
- i. keberuntungan

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah gabungan dari faktor individual dan lingkungan. Faktor individu adalah suatu usaha karyawan dalam menyelesaikan tugas, dan faktor lingkungan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, dan sesuai dengan prosedur kerja maka perusahaan akan memberikan prestasi kerja, karena telah dianggap mampu melakukan tugas dengan baik sesuai dengan prosedur kerja sehingga membantu pencapaian target perusahaan yang telah ditentukan.

Adapun indikator lingkungan kerja fisik peneliti menggunakan beberapa item dari faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2009:151), yang telah disesuaikan dengan kondisi kantor PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember adalah :

- a. Kondisi fisik

adalah kemampuan memfungsikan organ-organ tubuh dalam melakukan aktivitas fisik. Kemampuan fisik sangat penting untuk mendukung mengembangkan aktifitas. Kondisi fisik yang baik mempunyai beberapa keuntungan, di antaranya mampu dan mudah mempelajari keterampilan yang relatif sulit, tidak mudah lelah dalam melakukan pekerjaan

- b. Peralatan

Adalah segala keperluan yang digunakan seseorang yang gunanya untuk mendukung berjalanya pekerjaan .

- c. Waktu

Waktu adalah bagian dari struktur dasar dari alam semesta, sebuah dimensi di mana peristiwa terjadi secara berurutan. Waktu merupakan suatu dimensi di mana terjadi peristiwa yang dapat dialami dari masa lalu melalui masa kini ke masa depan, dan juga ukuran durasi kejadian dan interval.

d. Supervise

Dalam dunia kerja, jabatan supervisi seringkali diartikan sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”. Seorang supervisor memiliki pekerjaan yang tidak mudah. Ia harus mengawasi sekaligus membimbing orang-orang yang berada di bawahnya agar mampu bekerja sesuai dengan standar yang diatur perusahaan.

e. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

2.3.2 Pengukuran Prestasi Kerja

Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar untuk mengambil keputusan menaikkan gaji, penugasan, promosi, keperluan training dan beberapa hal lain yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sunyoto 2013:199). Edwin Flippo (dalam Sunyoto 2013:199) mengemukakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- a. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, ketrampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan bahwa missal kerja lembur
- c. Ketangguhan, disini berkaitan dengan tingkat kehadiran pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja.
- d. Sikap, merupakan sikap yang ada kepada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam mengevaluasi tugas.

2.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat terbentuk dan berkembang dengan baik apabila didukung oleh beberapa faktor yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhinya. Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja tersebut adalah lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suatu iklim yang berada di sekitar pegawai dalam melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan atau kerjasama di antara pegawai, hubungan dengan pimpinan, serta pekerjaan yang dihadapi merupakan sebagian kondisi lingkungan yang akan mampu mendukung terhadap motivasi kerja seseorang, dengan motivasi itulah prestasi kerja seseorang akan berkembang dengan baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik mempunyai peran yang sangat besar dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan disekitar karyawan, maka karyawan akan merasa aman dan tentram, baik dari lingkungan fisik maupun hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja tersebut menunjang atau mempertinggi keberuntungan tenaga kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila lingkungan kerja membelenggu para karyawan untuk ikut berperan maka dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga mereka dapat melakukan aktivitas kerja dengan penuh semangat dan tidak merasa terbebani akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di dukung oleh Nitisemito (1982:183) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi, karena lingkungan kerja bukan hanya

sekedar semangat dan gairah kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi lingkungan kerja dengan suasana nyaman, misalnya seperti musik, kebersihan dll cukup besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan maka sangat berpengaruh pula terhadap prestasi apabila kinerja meningkat.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berpedoman pada penelitian terdahulu. Kajian empiris yang digunakan sebagai acuan penelitian ini adalah empat penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dari subyek, obyek dan fariabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

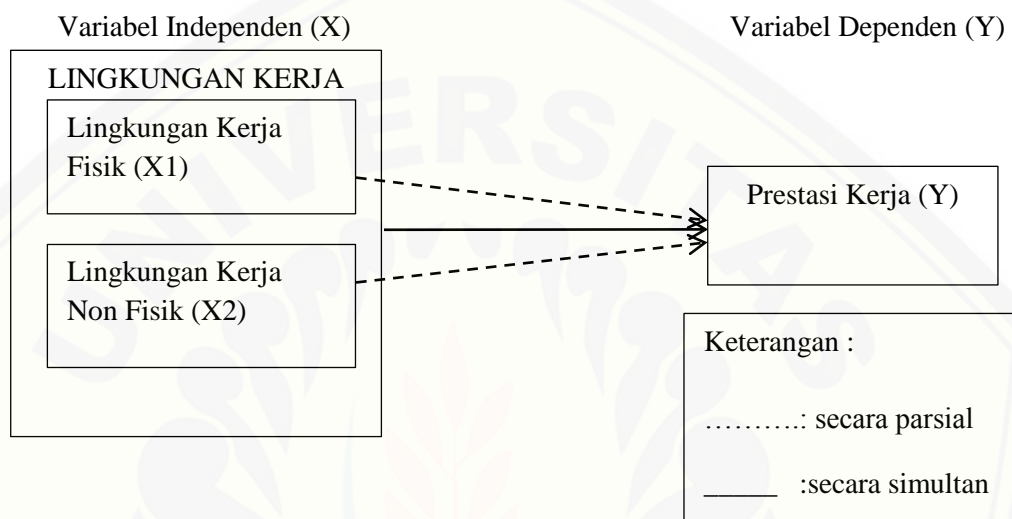
Peneliti (a)	Judul (b)	Variable (c)	Hasl (d)
Edduar Hendri (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang.
Yacinda Chresstela Prasyda Norianggono Djamhur Hamid Ika Ruhana (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya	Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja fisik (X1) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih kecil dari 0.05 (0,003 < 0,05) atau koefisien regresi sebesar 21,1%

(a)	(b)	(c)	(d)
			2. Berdasarkan hasil penelitian tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (y) karena nilai sig lebih besar dari 0,05 ($0,081 > 0,05$) atau koefisien regresi sebesar 20,2%
Muhamad Noor, Masjaya, Massad batuwe3. (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kecamatan tenggarong kabupaten kutai kartanegara	Variabel Lingkungan kerja (X1), Variabel motivasi (X2), Variabel prestasi kerja (Y)	1. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,174 yang mana jika dibandingkan dengan t tabel (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6753 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diterangkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai
Cicik Dwi Eka Dinata (2016)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember	Variabel lingkungan kerja fisik (X1), Variabel lingkungan kerja non fisik (X2) dan Variabel Prestasi kerja (Y)	1. Hasil dari pengujian analisis linier berganda di peroleh $Y = 6,037 + 0,551X_1 + 1,031X_2$ artinya ada pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan prestasi kerja.

Sumber: Data diolah (2016)

2.6 Kerangka Konseptual

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Jember. Berdasarkan rumusan masalah dan hasil tinjauan dari landasan teori maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis penelitian

Menurut Bungin (2005:75) menyatakan hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna. Suatu hipotesis yang akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung persyaratan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya.

- H1 : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember
- H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember
- H3 : Ada pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanasi. Menurut Bungin (2005:57) penelitian eksplanasi merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengukur, menguji hubungan sebab akibat dari dua atau beberapa variable dengan menggunakan hipotesis untuk diuji dengan statistik. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan tipe penelitian *eksplanatory research*. Menurut Sugiyono, (2003:11) *eksplanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable yang diteliti serta hubungan antara satu variable dengan variable lain.

3.2 Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan suatu tahapan saat penelitian perlu mempersiapkan diri atas segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan penelitian yang akan dilakukan. Adapun hal-hal yang dilakukan dalam tahap ini adalah :

3.2.1 Studi kepustakaan

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literature yang ada hubungannya dengan lingkungan kerja dan prestasi kerja, dan dengan membaca serta mempelajari buku-buku, artikel, jurnal serta penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variable dalam penelitian.

3.2.2 Penentuan Lokasi

Lokasi penelitian adalah tempat untuk melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data yang berasal dari responden. Penelitian ini dilakukan di

PT. Asuransi Bringin Life Jember yang beralamatkan di Jl. Gajah Mada No. 193 Jember. Alasan penulis memilih lokasi penelitian di PT. Asuransi Bringin Life untuk memperoleh data tentang permasalahan yang ditetapkan. Alasan lain peneliti dalam menentukan lokasi penelitian di PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember karena perusahaan tersebut mampu bertahan di tengah banyaknya pesaing dan lokasi mudah dijangkau oleh peneliti.

3.2.3 Observasi Pendahuluan

Observasi pendahuluan dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data awal dari perusahaan tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan prestasi kerja. Observasi pendahuluan dilakukan dengan cara mengamati fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.

3.2.4 Penentuan Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Bungin (2005:99) populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Jember. Agen tersebut dibagi menjadi 4 kelompok masing-masing kelompok berjumlah 10 orang. Maka jumlah populasi pada penelitian ini yaitu seluruh agen a, b, c, dan d yang berjumlah 40 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, menurut Sugiyono (2014:126) yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember yang berjumlah 40 orang.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan faktor-faktor atau variable yang digunakan dalam penelitian. Definisi operasional variable atau konsep operasional dibuat untuk membatasi parameter atau indicator yang diinginkan peneliti dalam penelitian, sehingga apapun variable peneliti semuanya muncul dari konsep tersebut. Konsep operasional yang dibuat dalam penelitian ini akan menjabarkan indicator dan item yang digunakan peneliti yang tujuannya agar pembaca lain memiliki pengertian yang sama (Bungin 2008:59). Berikut adalah penjelasan definisi operasional variable dalam penelitian sebagai berikut:

3.3.1 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1982:183) lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi seringkali pengaruhnya cukup besar. Dalam penelitian ini lingkungan kerja dibagi menjadi dua variable yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik (X1)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (dalam Noringgono, 2014:3) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun indicator lingkungan kerja fisik adalah :

1) Pewarnaan

Pewarnaan dalam ruang kerja sangat mempengaruhi kerja karyawan. warna yang salah dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi orang yang memandangnya dan yang terpenting bagi karyawan yang bekerja di dalam ruangan tersebut. Rasa yang tidak menyenangkan akan menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan, sehingga pewarnaan ruang kerja sangat diperlukan dalam bekerja.

2) Kebersihan

Kebersihan sangat penting artinya untuk menjaga kesehatan karyawan, sebab apabila kesehatan karyawan terganggu akan mempengaruhi produktivitas kerja dan secara tidak langsung akan mengganggu operasional perusahaan.

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 menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dalam bekerja. Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Keamanan adalah suatu keadaan yang aman, baik fisik maupun mental yang berhubungan dengan dunia kerja yang meliputi unsur lingkungan, peralatan, manusia maupun prosedur kerjanya.

5) Suara bising

Suara bising harus diperhatikan, karena dapat merusak pendengaran dan dapat menimbulkan komunikasi yang salah. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu bertindak untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Dengan terganggunya seseorang atau karyawan didalam melaksanakan pekerjaan

mengakibatkan pekerjaan tersebut salah sehingga jumlah dan mutu barang yang dihasilkan menurun.

Adapun indikator lingkungan kerja fisik yang telah disesuaikan dengan kondisi kantor PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember adalah :

1) Kondisi fisik

adalah kemampuan memfungsikan organ-organ tubuh dalam melakukan aktivitas fisik. Kemampuan fisik sangat penting untuk mendukung mengembangkan aktifitas. Kondisi fisik yang baik mempunyai beberapa keuntungan, di antaranya mampu dan mudah mempelajari keterampilan yang relatif sulit, tidak mudah lelah dalam melakukan pekerjaan

2) Peralatan

Adalah segala keperluan yang digunakan seseorang yang gunanya untuk mendukung berjalanya pekerjaan .

3) Waktu

Waktu adalah bagian dari struktur dasar dari alam semesta, sebuah dimensi di mana peristiwa terjadi secara berurutan. Waktu merupakan suatu dimensi di mana terjadi peristiwa yang dapat dialami dari masa lalu melalui masa kini ke masa depan, dan juga ukuran durasi kejadian dan interval.

4) Supervise

Dalam dunia kerja, jabatan supervisi seringkali diartikan sebagai jabatan yang berada di atas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada jabatan “bos”. Seorang supervisor memiliki pekerjaan yang tidak mudah. Ia harus mengawasi sekaligus membimbing orang-orang yang berada di bawahnya agar mampu bekerja sesuai dengan standar yang diatur perusahaan.

5) Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori.

b. Lingkungan kerja non fisik (X2)

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan. Menurut Sedarmayanti (dalam Noringgono, 2014:3) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun indikator lingkungan kerja non fisik yang telah disesuaikan dengan kondisi kantor adalah:

1) Struktur kerja

Struktur organisasi adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian kehidupan manusia, bahwa setiap manusia pasti dibebani dengan tanggung jawab. Tanggung jawab dapat dilihat dari dua sisi, yaitu dari sisi pihak yang berbuat salah dan sisi kepentingan pihak lain.

3) Kerjasama antar kelompok

Kerjasama adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama merupakan interaksi yang paling penting karena pada hakikatnya manusia tidaklah bisa hidup sendiri tanpa orang lain sehingga ia senantiasa membutuhkan orang lain.

4) Kelancaran komunikasi

Bahasa merupakan sarana dasar komunikasi. Baik komunikator maupun audience (penerima informasi) harus menguasai bahasa yang digunakan dalam suatu proses komunikasi agar pesan yang disampaikan bisa dimengerti dan mendapatkan respon sesuai yang diharapkan. Kemampuan berpikir

(kecerdasan) pelaku komunikasi baik komunikator maupun audience sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi. Jika intelektualitas si pemberi pesan lebih tinggi dari pada penerima pesan, maka si pemberi pesan harus berusaha menjelaskan. Untuk itu diperlukan kemampuan berpikir yang baik agar proses komunikasi bisa menjadi lebih baik dan efektif serta mengena pada tujuan yang diharapkan.

3.3.2 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Menurut Sutrisno (2009:151) prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Adapun indikator prestasi kerja menurut Umar (2001:18) yang telah disesuaikan dengan kondisi kantor PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember sebagai berikut:

a. Mutu Pekerjaan

Mutu kerja atau kualitas kerja adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan, ketelitian dalam melaksanakan tugasnya dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan seseorang untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan. Termasuk dalam pengertian inisiatif adalah kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dengan tujuan untuk memperbaiki atau meningkatkan hasil pekerjaan, menciptakan peluang baru atau untuk menghindari timbulnya masalah.

c. Kehadiran

Kehadiran merupakan kehadiran karyawan di tempat kerja. Kehadiran seorang karyawan sebagai sebuah kewajiban yang harus dilakukan kecuali ada hal-hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Sistem kehadiran karyawan sudah ditentukan dan diatur dari perusahaan dan kemudian diterapkan di masing-masing bagian.

d. Sikap

Sikap adalah perasaan, pikiran, dan kecenderungan seseorang yang kurang lebih bersifat permanen mengenai aspek-aspek tertentu dalam lingkungannya. Komponen-komponen sikap adalah pengetahuan, perasaan-perasaan, dan kecenderungan untuk bertindak. Dalam pengertian yang lain, sikap adalah kecondongan evaluatif terhadap suatu objek atau subjek yang memiliki konsekuensi yakni bagaimana seseorang berhadapan dengan objek sikap.

e. Pengetahuan tentang pekerjaan

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah mengetahui mengenai pekerjaan yang harus dikerjakan serta luasnya pengetahuan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No (a)	Variable (b)	Indicator (c)	Item (d)
1	Lingkungan kerja fisik (X1)	a. Kondisi fisik	1. Dengan menjaga kesehatan dan keselamatan karyawan akan mampu melakukan pekerjaan dengan baik
		b. peralatan	1. Mempersiapkan brosur yang akan digunakan 2. Mempersiapkan produk yang akan dipasarkan
		c. waktu	1. Kecepatan dalam melakukan tugas 2. Memanfaatkan waktu yang ada sebaik mungkin
		d. supervisi	1. Menciptakan hubungan baik dengan atasan
		e. pelatihan	1. Dapat memahami dalam penyampaian produk baru 2. Pemahaman atas produk yang banyak diminati masyarakat
2	Lingkungan kerja non fisik (X2)	a. Struktur kerja	1. Kejelasan kedudukan karyawan 2. Kejelasan uraian tugas
		b. Tanggung jawab kerja	1. Menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti 2. Mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi
		c. Kerjasama antar kelompok	1. Kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja 2. Memudahkan pekerjaan terselesaikan lebih cepat
		d. Kelancaran komunikasi	1. Mempermudah penyampaian pesan 2. Kecerdasan mempengaruhi kelancaran komunikasi
3	Prestasi kerja (Y)	a. Mutu kerja	1. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Kesesuaian prosedur kerja 3. Ketepatan dalam melaksanakan tugas

(a)	(b)	(c)	(d)
	a. Inisiatif		1. Mengerjakan pekerjaan tanpa menunggu perintah 2. Mencari solusi dalam menyelesaikan masalah
	b. Kehadiran		1. Memperhatikan absensi kerja 2. Datang dan pulang tepat waktu
	c. Sikap		1. Meningkatkan sikap percaya diri. 2. Sikap tanggap dalam bekerja
	d. Pengetahuan tentang pekerjaan		1. Memahami tugas sesuai bidang pekerjaan. 2. Mengetahui rincian pekerjaan

Sumber: Sedarmayanti, Sunyoto, Umar dan data diolah (2016)

3.4 Tahap Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut Bungin (2005:122) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Adapun tahap pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data atau informasi dalam bentuk item atau pertanyaan. Penyusunan kuesioner dilakukan dengan harapan dapat mengetahui variable-variabel apa saja yang menurut responden merupakan hal yang penting. Peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti sendiri. Kuesioner Responden dalam penelitian ini adalah agen PT. Asuransi Bringin Life Jember.

b. Observasi

Metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang akan diteliti yaitu di PT. Asuransi Bringin Life Jember

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:20) menyatakan bahwa, data sekunder adalah data yang diperoleh melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh pihak lain. Adapun teknik pengumpulan data sekunder adalah sebagai berikut

a. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mempelajari literature-literatur seperti buku, jurnal, skripsi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yaitu lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan sehingga peneliti dapat memperoleh informasi tambahan.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data yang berupa penyimpanan atau pengolahan data yang diperoleh dari perusahaan. Dokumentasi yang diperoleh tersebut antara lain data absensi karyawan, jumlah dan tingkat jabatan karyawan, data penilaian kerja karyawan serta catatan-catatan mengenai permasalahan yang ada di tempat penelitian.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sarjono dan Julianita (2011:6) skala likert adalah yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap suatu kejadian atau keadaan social, dimana variable yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variable kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban. Bentuk pilihan ganda diberi skor sebagai berikut :

- | | |
|--------------------------------------|-----------------|
| a. Jawaban Sangat Setuju (SS) | : diberi skor 4 |
| b. Jawaban Setuju (S) | : diberi skor 3 |
| c. Jawaban Tidak Setuju (TS) | : diberi skor 2 |
| d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) | : diberi skor 1 |

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dimodifikasi dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1995:160-161)

- a) Kategori di tengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu
- b) Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, kea rash setuju atau tidak setuju
- c) Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden kea rah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

3.6 Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval

Menurut Riduwan dan Kuncoro (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:12), mentransformasikan data interval bertujuan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik, dimana data setidaknya berskala interval. Jenis data dalam penelitian ini adalah data ordinal, sehingga data tersebut harus diubah menjadi interval. Teknik transformasi yang paling sederhana adalah dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). MSI merupakan metode yang digunakan untuk mentransformasikan data dari ordinal menjadi interval.

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Untuk menguji instrument yang digunakan dalam pengalihan data pada penelitian ini maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliable dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian ini akan menjadi valid dan reliable.

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas data dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan-pertanyaan dengan skor total pengamat. Menurut Arikunto (2002:145), suatu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. cermat artinya pengukuran tersebut mampu memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya diantara subjek yang satu dengan yang lain. Uji validitas menggunakan rumus korelasi *product moment person's*. Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai korelasi minimal 0,30. Menurut Azwar (dalam Priyatno 2012:184) semua item yang mencapai korelasi minimal 0,03 daya pembedanya dianggap memuaskan. Jadi item yang memiliki nilai koefisien korelasi dibawah 0,03 dianggap tidak valid. Semua pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan proram *Statistical Produk and Service Solution* (SPSS)

b. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrument juga harus *reliable* (dapat diandalkan). Sekaran (dalam Sarjono dan Julinita 2011:35) menyatakan bahwa keandalan (*reability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut dilakukan tanpa bias (bebas kesalahan-*error-free*). Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Reabilitas erat hubunganya dengan kepercayaan. Suatu tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan jika suatu tes itu mempunyai hasil yang tepat. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* apabila jawaban seorang sampel terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Priyatno, 2010:97). Semua pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS). Adapun rumus *cronbach alpha* adalah:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α : koefisien realibilitas

k : koefisien rata-rata antar variabel

r : jumlah variabel independen dalam persamaan

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variable penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan penjelasan dalam penelitian lanjutan untuk memberikan hasil yang lebih baik terhadap analisis regresi. Analisis statistik deskriptif bersifat penjelasan statistik dengan memberikan gambaran data tentang jumlah data, *minimum*, *maximum*, *mean*, dan standar deviasi (Prayitno, 2010:12).

3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2010:61) analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember digunakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : nilai prediksi variabel dependent (kinerja karyawan)

a : bilangan konstanta

b_1 : nilai koefisien regresi variabel X_1

b_2 : nilai koefisien regresi variabel X_2

X_1 : variabel kompensasi langsung

X_2 : variabel kompensasi tidak langsung

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji t

Siregar (2013:304) Uji t digunakan untuk mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel tidak bebas (prestasi kerja karyawan). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : tidak terdapat pengaruh-pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap prestasi kerja karyawan

Uji t dapat dicari dengan rumus berikut.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan :

t : t hitung

b_i : koefisien regresi parsial variabel

S : standard error koefisien regresi

Atau dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi, yakni sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $0,000 < 0,05$ (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $0,000 > 0,05$ (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

3.9.2 Uji F

Menurut Siregar (2013:303) Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk mengukur bersama-sama kontribusi yang ditimbulkan dari variabel bebas (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap variabel tidak bebas (prestasi kerja karyawan). Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Hipotesis yang digunakan adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan

Uji F dapat dicari dengan rumus berikut.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(N - k - 1)}$$

Keterangan :

F : F hitung

R^2 : koefisien determinasi

K : jumlah variabel

N : jumlah sampel

Atau dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikansi, yakni sebagai berikut:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila signifikansi $0,000 < 0,05$ (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila signifikansi $0,000 > 0,05$ (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan)

3.9.3 Uji Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2010:66) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang berupa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen yang berupa prestasi kerja karyawan. Nilai r^2 (koefisien determinasi) terletak antara 0 dan 1. Jika nilai $r^2 = 1$ berarti 100 persen total (sempurna) variasi variabel dependen diterangkan oleh variabel independen. Jika $r^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Keterangan :

R^2 : koefisien determinasi

ryx_1 : koefisien regresi antara X_1 dengan Y

ryx_2 : koefisien regresi antara X_2 dengan Y

rx_1x_2 : koefisien regresi antara X_1 dengan X_2

3.10 Uji Asumsi Klasik

3.10.1 Uji Normalitas

Menurut Sarjono dan Julianita (2011:53) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal. Dinyatakan distribusi normal jika signifikan $>0,05$. Sedangkan pengujian *non-parametric-test* (uji non parametik) digunakan apabila data tidak berdistribusi normal. Dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan $<0,05$.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi masalah multikolinieritas (multikol). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variable independen. Menurut Wijaya (dalam Sarjono dan Julianita, 2011:58) ada beberapa cara mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas, yaitu Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat, menganalisis korelasi diantara variabel bebas. Jika antara variable bebas ada korelasi yang cukup tinggi (lebih besar daripada 0,90), hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas, multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai VIF (*Variance-Inflating Factor*) Jika $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi, dan Nilai *Eigvalue* sejumlah atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

1.10.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berarti varians dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien. Hal tersebut disebabkan varians yang tidak minimum. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan

dengan menggunakan uji *spearman rho*. Menurut Priyatno (2010:81), pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman rho* dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap seluruh variable bebas. Suatu model menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikan $>0,05$

3.11 Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan pernyataan akhir dari suatu penelitian, kriteria penarikan kesimpulan yaitu berdasarkan data-data yang telah di analisis dan pengujian hipotesis sehingga dapat ditemukan jawaban dari permasalahan yang dikemukakan. Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilaksanakan dengan cara deduktif yaitu kesimpulan yang diambil dari hal-hal bersifat umum ke dalam hal-hal yang bersifat khusus

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan salah satu item dari lingkungan kerja fisik yaitu pemahaman atas produk yang banyak diminati masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik dinaikkan maka prestasi kerja karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember akan naik pula. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan salah satu item dari lingkungan kerja non fisik yaitu mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja non fisik dinaikkan maka prestasi kerja karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember akan naik pula. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa jika lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dinaikkan maka prestasi kerja karyawan agen PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember akan naik pula. Artinya semakin baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang diberikan oleh

PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

5.2 SARAN

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pikiran bagi PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember, dengan saran dari peneliti sebagai berikut :

- a. PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember apabila ingin meningkatkan prestasi kerja karyawan hendaknya memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden mengenai variable lingkungan kerja fisik yang terdiri dari 8 item dan prosentase terendah yaitu, menciptakan hubungan baik dengan atasan. Apabila karyawan menjalin hubungan baik dengan atasan maka akan memudahkan pekerjaan karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan adanya hubungan baik dengan atasan ataupun sesama rekan kerja supaya karyawan bisa bekerja dengan baik dan dapat berkomunikasi dengan baik, sehingga hal-hal yang penting untuk diketahui mereka dapat memahami
- b. PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember dalam merekrut agen asuransi sebaiknya memilih agen yang benar-benar bisa bertanggung jawabkan pekerjaan dan benar-benar memahami apa yang harus dikerjakan. Berdasarkan jawaban responden mengenai variable lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari 8 item dan prosentase terendah yaitu kecerdasan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi, hal tersebut perlu diperhatikan agar para agen dapat memasarkan produk dengan baik dan benar, sehingga calon nasabah dapat memahami penjelasan mengenai produk asuransi yang disampaikan oleh agen dengan baik.

DAFTAR BACAAN

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEF
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusi (MSDM)*. Bogor: In Media
- Alex, Nitisemito. 1982. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Balai Aksara, Yudhistira dan Pustaka Saadiyah
- _____. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi ke delapan. Jakarta: PT. Gramedia
- Dewi, Agus Frianto. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol 1 No 4. Hal 2
- Noor, M, Masjaya, Hatuwe, M. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja*. Jurnal Pemerintahan Integratif. Vol. 1. No. 1. Hal 135
- Norianggono, Hamid, D, Ruhana, I. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 8. No. 2 Hal 3
- Hendri, Edduar. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jurnal Media Wahana Ekonomika. Vol. 9. No. 3 Hal 5
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center Of Academic Publishing Service)
- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

Purwanto, A. E, Sulistyastuti, R. D. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Gava Media

Sarjono, H, Julianita, W. 2011. *SPSS VS LISREL*. Jakarta : Selemba Empat

Arikuntoro, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta

Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta : CV Andi Offset

_____. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaran*. Yogyakarta : Gaya Media

Santoso, Singgih. 2003. *Mengatasi Masalah Statistik dengan SPSS Versi 11.5*. Jakarta : Elex Media Komputindo

Nurhasanah, Andi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Eksis. vol. 6 No. 1

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenamedia Group.

Universitas Jember. 2012. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember : Jember University Press.

Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta

<http://www.bringinlife.co.id/>



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan-Kampus Tegalboto, Telp. (0331) 335586-331342,
Fax. (0331) 335586 Jember 68121
E-mail : fisip.unej@telkom.net Telp. (0331) 332736

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Saya memahami sepenuhnya waktu anda sangat terbatas dan berharga. Namun saya sangat mengaharapkan kesediaan anda untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini. Informasi yang anda berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi) yang merupakan syarat kelulusan program strata satu (S1) Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Jember. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember”.

Informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga semua jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Cicik Dwi Eka Dinata
NIM 120910202001

1. Variabel Lingkungan Kerja fisik (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Dengan menjaga kesehatan apakah bapak/ibu mampu melakukan pekerjaan dengan baik				
2	Apakah bapak/ibu selalu mempersiapkan brosur yang akan digunakan				
3	Apakah bapak/ibu selalu mempersiapkan produk yang akan dipasarkan				
4	Apakah bapak/ibu dapat melakukan tugas dengan cepat				
5	Apakah bapak/ibu selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin				
6	Hubungan yang baik dengan atasan apakah dapat mempermudah pekerjaan bapak/ibu				
7	Apakah pelatihan memudahkan bapak/ibu dalam memahami produk baru				
8	Apakah bapak/ibu dapat memahami produk yang banyak diminati masyarakat dengan pelatihan yang diselenggarakan perusahaan				

2. Variable lingkungan kerja non fisik (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Apakah struktur kerja memberikan kejelasan kedudukan bapak/ibu				
2	Apakah struktur kerja menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja				
3	Apakah Bapak/ibu menyelesaikan tugas dengan baik				
4	Apakah bapak/ibu selalu mengutamakan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi				
5	Menjalin Hubungan baik dengan rekan kerja akan membantu memudahkan pekerjaan bapak/ibu				
6	Bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasan dapat mempermudah terselesaikanya tugas lebih cepat				
7	Apakah kelancaran komunikasi mempermudah bapak/ibu dalam penyampaian pesan				
8	Apakah kecerdasan sangat mempengaruhi kelancaran komunikasi bapak/ibu dalam melaksanakan pekerjaan				

3. Variable Prestasi kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Apakah bapak/ibu melakukan tugas dengan teliti				
2	Apakah bapak/ibu bekerja sesuai dengan prosedur kerja				
3	Pekerjaan bapak/ibu apakah dapat terselesaikan dengan waktu yang tepat				
4	Apakah bapak/ibu lebih tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan				
5	Apakah bapak/ibu dapat meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan				
6	Apakah bapak/ibu selalu disiplin dalam bekerja				
7	Apakah bapak/ibu selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam masuk kerja yang ada diperusahaan				
8	Apakah bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan sikap percaya diri				
9	Apakah bapak/ibu melakukan pekerjaan dengan sikap yang tanggap				
10	Apakah bapak/ibu dapat memahami tugas sesuai bidang saya				
11	Apakah bapak/ibu mengetahui rincian pekerjaan yang akan dipasarkan				

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	8

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	11

LAMPIRAN 5 UJI ASUMSI KLASIK

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		LINGKUNGAN KERJA FISIK	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	PRESTASI KERJA
N		30	30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	12.63	13.27	19.07
	Std. Deviation	2.606	2.449	3.084
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.123	.198
	Positive	.098	.065	.137
	Negative	-.171	-.123	-.198
Kolmogorov-Smirnov Z		.935	.675	1.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.347	.752	.190

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.037	2.160		2.795	.009		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	-.051	.159	-.043	-.321	.750	.748	1.337
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1.031	.169	.818	6.094	.000	.748	1.337

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Correlations

			LINGKUNGAN KERJA FISIK	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Unstandardized Residual
Spearman's rho	LINGKUNGAN KERJA FISIK	Correlation Coefficient	1.000	.339	-.002
		Sig. (2-tailed)	.	.067	.992
		N	30	30	30
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	Correlation Coefficient	.339	1.000	-.050
		Sig. (2-tailed)	.067	.	.793
		N	30	30	30
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.002	-.050	1.000
		Sig. (2-tailed)	.992	.793	.
		N	30	30	30

LAMPIRAN 6 ANALISIS DATA

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	30	1	3	1.67	.606
X2	30	1	4	1.87	.629
Y	30	1	4	2.00	.743
Valid N (listwise)	30				

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK ^a		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.636	.609	1.928

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.453	2	87.726	23.588	.000 ^a
	Residual	100.414	27	3.719		
	Total	275.867	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, LINGKUNGAN KERJA FISIK

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.037	2.160		2.795	.009		
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	.551	.159	.443	2.321	.005	.748	1.337
	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK	1.031	.169	.818	6.094	.000	.748	1.337

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	LINGKUNGAN KERJA FISIK	LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
1	1	2.964	1.000	.00	.00	.00
	2	.020	12.110	.46	.90	.05
	3	.016	13.731	.54	.10	.95

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.87	22.95	19.07	2.460	30
Std. Predicted Value	-2.111	1.578	.000	1.000	30
Standard Error of Predicted Value	.363	.984	.584	.177	30
Adjusted Predicted Value	14.03	23.32	19.14	2.457	30
Residual	-3.589	4.095	.000	1.861	30
Std. Residual	-1.861	2.123	.000	.965	30
Stud. Residual	-2.023	2.338	-.018	1.045	30
Deleted Residual	-4.240	4.967	-.074	2.190	30
Stud. Deleted Residual	-2.155	2.570	-.019	1.089	30
Mahal. Distance	.059	6.587	1.933	1.766	30
Cook's Distance	.000	.408	.064	.118	30
Centered Leverage Value	.002	.227	.067	.061	30

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63, 657	1
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	2
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	3
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	4
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	6
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	7
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	8
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	9
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39

Sumber: *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Dr. Imam Ghozali)

LAMPIRAN. TABEL NILAI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

Sumber : <http://Junaidichaniago.wordpress.com> (Junaidi, 2010)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jl. Kalimantan – Kampus Tegalboto Telp. (0331) 335586, 331342 Fax. (0331) 335586
Jember 68121 Email : fisip@uncj.ac.id

Nomor : 1953/UN25.1.2/LT/2016 9 Juni 2016
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Yth. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember
Jember

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang akan menyelesaikan studinya, diwajibkan untuk menyelesaikan Skripsi. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon Saudara memperkenalkan mahasiswa kami :

Nama : Cicik Dwi Eka Dinata
NIM : 120910202001
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi / Ilmu Administrasi Bisnis

Untuk melaksanakan penelitian di PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember dengan lama penelitian 2 (dua) bulan. Adapun tujuan penelitian untuk mendapatkan data penyelesaian skripsi dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bringin Life Cabang Jember".

Atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.

a.n. Dekan
Penyantu Dekan I,



Desy Simawan Bayu Patriadi, M.A, Ph.D.
NIP. 19610828 199201 1 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Jember Telp. 0331-337818, 339385 Fax. 0331-337818
 e-Mail : penelitian.lemlit@unej.ac.id

Nomor : 971 /UN25.3.1/LT/2016
 Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan
 Penelitian

14 Juni 2016

Yth. Pimpinan
 PT Asuransi Bringin Life Cabang Jember
 Jl. Gajah Mada No. 193
 di -

JEMBER

Memperhatikan surat pengantar dari Pembantu Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember Nomor : 1953/UN25.1.2/LT/2016 tanggal 09 Juni 2016, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : Cicik Dwi Eka Dinata/120910202001
 Fakultas / Jurusan : FISIP/Illmu Administrasi Bisnis Universitas Jember
 Alamat / HP : Jl. Nias III Perum Nias Jember/Hp. 087757883667
 Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan
 Pada PT Asuransi Bringin Life Cabang Jember
 Lokasi Penelitian : PT Asuransi Bringin Life Cabang Jember
 Lama Penelitian : Dua bulan (14 Juni 2016 – 14 Agustus 2016)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



an Ketua
 Sekretaris,

Dr. Zainuri, M.Si
 NIP196403251989021001

Tembusan Kepada Yth. :

1. Dekan FISIP
 Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip



CERTIFICATE NO : QMS/173



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Indah Nilawati
Jabatan : Sales Manager
Alamat : Jl. Gajahmada 193 Jember

Dengan ini menerangkan bahwa yang mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Cicik Dwi Eka Dinata
NIM : 120910202001
Fakultas : FISIP
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Prodi : Administrasi Bisnis

Telah selesai melakukan penelitian di PT AJ BRIngin Jiwa Sejahtera (BRINGIN LIFE) Cabang Jember terhitung mulai 14 Juni sampai dengan 14 Agustus 2016 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Bringin Life Cabang Jember"**.

Demikian surat keterangan diberikan kepada yang bersangkutan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

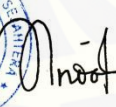
Jember, 15 Agustus 2016

PT. Asuransi Jiwa

BRINGIN JIWA SEJAHTERA

Kantor Penjualan Jember




Indah Nilawati
Sales Manager

KANTOR PENJUALAN JEMBER

PT. Asuransi Jiwa BRINGIN JIWA SEJAHTERA

Jl. Gajah Mada 193

Telp. (0331) 427511 Fax (0331) 486588

<http://www.bringinlife.co.id> Email : jember01@bringinlife.co.id