MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH PALEMBANG

Skripsi

Nama : Ch Jeffry Pradana

NIM : 212021062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH PALEMBANG

Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada

Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Nama : Ch Jeffry Pradana

NIM : 212021062

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Ch Jeffry Pradana
Nim	:	212021062
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia
Judul penelitian	:	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Palembang, 05 Maret 2025

Ch Jeffry Pradana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

Nama	**: Ch Jeffry Pradana**
NIM	**: 212021062**
Fakultas	**: Ekonomi Dan Bisnis**
Program Studi	**: Manajemen**
Konsentrasi	**: Sumber Daya Manusia**

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2025

Pembimbing I,

Edy Liswani, S.E., M.Si
NIDN : 0027086001

Pembimbing II,

Eni Cahyani, SE., M.Si.
NIDN : 0216128102

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si., CHRO
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Terima kasih Bapak, untuk semau hal yang mungkin tidak sempat kau ajarkan secara langsung, bahkan tanpa kehadiranmu aku merasa seperti kau selalu ada mengirimkan kekuatan dan keberanian yang aku butuhkan, aku belajar mencintai hidup ini dengan segala suka dukanya, karena aku tahu kau ingin aku bahagia"

(Selepas Bapak Berpulang... - Yoga Maulana)

Ku Persembahkan Sekripsi ini kepada :

- Superheroku, Bapak Novian Arbay (Alm) dan cinta pertamaku dan pintu surgaku, Ibu Jumaidah (Alm). Mereka memang tidak sempat menemani penulis dalam perjalanan menempuh pendidikan dan menyelesaikan sekripsi ini. Namuan, mereka pernah berpesan, *"Anak bungsuku harus menjadi sarjana"*, itu adalah harapan bapak dan ibu meskipun mereka sudah tiada. Kini, penulis telah menyelesaikan kuliah dan sekripsi ini sebagai perwujutan terakhir dari keingina bapak dan ibu. Semoga Allah SWT melapangkan kuburnya dan menepatkannya di tempat yang paling mulia di sisi-Nya.
- Kedua kakak perempuanku, Aprillia Jenny Pratiwi dan Bellynda Jasmine Pratiwi. Kedau kakak ipar saya Renold Putra Perdana dan Fary Koruna serta keponakan- keponakan saya Koko juno, Cece yaya, Cece Cia dan Adek Brieana.

PRAKATA

بِسْمِ اللِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahi Rabbil'Aalamin, segala puji Syukur tiada hentinya penulis hanturkan kehadirat Allah SWT yang maha pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **"Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang".** Dengan baik dan tepat pada waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada orang tuaku tercinta Ayahanda Novian Arbay (Alm) dan Ibunda jumaidah (Alm) yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang. Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Abid Djazuli, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO dan Bapak Mister Candera S.Pd., M.Si selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Ibu Eni Cahyani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.

6. Ibu Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si sebagai dosen pembimbing akademik saya yang memotivasi dan memberikan dukungan kepada saya.
7. Bapak dan Ibu Dosen pengajar seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teruntuk pemilik NIM 212021313 saya ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya karena selalu ada dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril kepada penulis untuk menyelesaikan Karya Ilmiah ini.
9. Kepada teman-teman saya yang sudah membantu dan memberikan motivasi.
10. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan sekripsi yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusuna skrispi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2025

Ch Jeffry Pradana

DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN LUAR ..... **i**

HALAMAN JUDUL ..... **ii**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **iii**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iv**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**

PRAKARTA ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **vii**

DAFTAR TABEL ..... **x**

DAFTAR GAMBAR ..... **xii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

ABSTRAK ..... **xv**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 11

C. Tujuan Penelitian 12

D. Manfaat Penelitian 12

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

A. Kajian pustaka 14

B. Penelitian Sebelumnya 32

C. Kerangka pemikiran 36

D. Hipotesis 40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian 41

B. Lokasi penelitian 42

C. Operasional variabel 43

D. Populasi dan sampel 44

E. Data yang diperlukan 46

F. Metode penggumpulan data 46

G. Analisis data 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 58

B. Pembahasan Hasil Penelitian 87

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan 94

B. Saran 95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2023-2024 AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.....6

Tabel I.2 Realisasi Produksi Tahun 2023-2024 AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.....7

Tabel I.3 Tabel Pra Riset 8

Tabel II.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian dengan penelitian sebelumnya ..36

Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....43

Tabel III.2 Kerangka Populasi dan Sampel Karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.....45

Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y) 61

Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja(X1).....61

Tabel IV.3 Uji Validitas Disiplin Kerja(X2).....62

Tabel IV.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja(X3) 63

Tabel IV.5 Uji Reliabilitas 64

Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 65

Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 66

Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....67

Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 68

Tabel IV.9 Kinerja Karyawan.....69

Tabel IV.10 Motivasi Kerja 72

Tabel IV.11 Disiplin Kerja.....75

Tabel IV.12 Lingkungan Kerja 78

Tabel IV.13 Regresi Linier Berganda 81

Tabel IV.14 Uji F (Simultan) 83

Tabel IV.15 Uji t (persial) 84

Tabel IV.16 Uji Koefisien Determinasi 86

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuisioner

Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Linier Berganda,Uji F,Uji t dan Koefisien Determinasi

Lampiran 7 Uji R

Lampiran 8 Uji F

Lampiran 9 Uji t

Lampiran 10 Surat Riset Penelitian

Lampiran 11 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Plagiarsm Checker

Lampiran 13 Sertifikat AIK

Lampiran 14 Sertifikat SPSS

Lampiran 15 Sertifikat SKPI Sertifikat SKPI Penerapan Budaya Kerjaa Pada Bank Sumsel Babel : BSB Pacak (Professional, Amanah, Customer Focus, Agility dan Kolaboratif)

Lampiran 16 Sertifikat SKPI Sertifikat SKPI Bidang Etika dan Kepribadian

Lampiran 17 Sertifikat SKPI Sertifikat SKPI Pengembangan SDM Trainning of Trainer (ToT) Junior

Lampiran 18 Sertifikat SKPI Sertifikat SKPI Human Resouces Management Professional ESAS

Lampiran 19 Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer

Lampiran 20 Sertifikat Aplikasi Komputer dalam Bisnis

Lampiran 21 Biodata Penulis

ABSTRAK

MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR WILAYAH PALEMBANG

Ch Jeffry Pradana/212021062/Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputra Kantor Wilayah Palembang

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputra Kantor Wilayah Palembang secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Jumlah.Populasi *finit* dan Sampel 41 responden. Data yang digunakan data Primer dan Sekunder, dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan observasi. Teknik analisis yang digunakan Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis F dan t, serta Koefisien Determinasi Hasil regresi linier berganda meunjukkan ada pengaruh positif Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang $Y = 0.449 + 0.480X_1 + 0.210X_2 + 0.235X_3$. Hasil uji hipotesis menunjukkan 1) ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang , hasil ini dibuktikan dengan hasil uji Fhitung (9.869 > Ftabel (2,24) dan signifikan sebesar 0,000 < 0,1. 2) ada pengaruh signifikan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang,hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (3.051) > t tabel (1,687) dan signifikan sebesar 0,004 < 0,1. 3) ada pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang,hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (1.731) > t tabel (1.687) dan signifikan sebesar 0,092 < 0,1. 4) ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang,hasil ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung (1.895) > t tabel (1.687) dan signifikan sebesar 0,066 < 0,1. Hasil Koefisien Determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* 0,399 artinya Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 39,9% dan sisanya 60,1% oleh variable lain dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE AT AJB BUMIPUTERA 1912 PALEMBANG REGIONAL OFFICE

Ch Jeffry Pradana/212021062/*Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at AJB Bumiputra Palembang Regional Office*

The purpose of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at the AJB Bumiputra Palembang Regional Office simultaneously and partially. This type of research includes associative research. The total. Population of finit and samples of 41 respondents. Data used primary and secondary data, using the method of collecting questionnaire and observation data. Analysis techniques used by multiple linear regression, hypothesis tests F and T, as well as coefficient of determination. Multiple Linear Regression results show that there is a positive effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance in AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office Y = 0.449 + 0.480x1 + 0.210x2 + 0.235x3. Hypothesis test results show 1) There is a significant effect of work motivation variables, work discipline and work environment on employee performance in AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office, this result is evidenced by the results of the Fcount test (9.869)> Ftable (2,24) and significant at 0,000 <0.1. 2) There is a significant effect of work motivation variables on employee performance in AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office, this result is evidenced by the results of the t -test (3,051)> t table (1,687) and significantly at 0.004 <0.1. 3) There is a significant effect of work discipline variables on employee performance in AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office, this result is evidenced by the results of the count t test (1,731)> t table (1,687) and significantly at 0.092 <0.1. 4) There is a significant influence on the work environment variable on employee performance in AJB Bumiputera 1912 Palembang Regional Office, this result is evidenced by the results of the T -test (1,895)> t table (1,687) and significantly at 0.066 <0.1. The results of the coefficient of determination show that the adjusted R square value 0.399 means that employee performance can be explained by work motivation variables, work discipline and work environment of 39.9% and the remaining 60.1% by other variables in this study.

Keywords: employee performance, work motivation, work discipline and work environment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan utama dari sebuah perusahaan adalah untuk mencapai keuntungan dan kelangsungan hidup baik bagi perusahan itu sendiri maupun karyawannya dalam jangka panjang. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan alat penggerak jalannya sebuah organisasi atau perusahaan dan juga aset terpenting bagi perusahaan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelola aset terpenting dari perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan, jika kinerja karyawan yang baik maka tujuan dari perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna

memberikan motivasi berupa penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama. .

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu. Motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan kemauan. Menurut Basrowi (2018:65) Motivasi adalah sebagai dorongan mental yang menggerakkan perilaku manusia atas dasar kebutuhan. Dalam motivasi, terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, menggerakkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Begitu pula dalam bekerja setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi bisa menjadi pendorong karyawan dalam melakukan pekerjaannya, selain motivasi.

Menurut Kasmir (2020:198) Disiplin merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi, atau sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno (2019:89) Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu perusahaan. Disiplin menujukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh lansung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenagi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Beberapa ahli mendifinisikan lingkungan kerja. Menurut Afandi (2021:66) Lingkungan Kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, pentilasi, kelembaban, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

AJB Bumiputera 1912 meurpakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa dan juga suatu perusahaan Asuransi yang tertua di Indonesia yang mempunyai kewajiban memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat. Asuransi menurut kitab UU Hukum dagang pasal 246 Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dimana seseorang penanggung meningkatkan diri pada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan pergantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin terjadi karena suatu peristiwa tak tentu.

Dikutip dari CNBC Indonesia, indikator kesehatan AJB Bumiputera 1912 mengalami penurunan segnifikan, terpantua pada rasio risk-based capital (RBC), RBC Bumiputera tak kunjung membaik meski rencana penyehatan keuangan (RKP) terus berjalan. Berdasarkan laporan keuangan per Desember 2023, RBC atau ukuran tingkat keamanan finansial Bumiputera mencapai -774.41%. Angka ini terus tertekan dari tahun sebelumnya sebesar -631,78%, RBC tersebut jauh dibawah standar Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sebesar 12%. Dari segi permodalan, perusahaan asuransi ini mencatat total sebesar Rp10,41 teriliun per akhir Desember 2023, mengalami penurunan 3,91% dibandingkan tahun sebelumnya. Penurunan aset ini terutama dipicu oleh investarsi yang merosot 5,69% secara tahunan, dari semula Rp 7,16 teriliun menjadi Rp 6,75 terliun pada Desember 2023. Di sisi lain, perusahaan memiliki utang sebesar Rp 8,56 teriliun pada Desember 2023. Ini melonjak 18,89% dari tahun lalu. Sebagian

besar libelitas dikontribusikan ole utang klaim yang mencapai Rp 7,88 teriliun, liabilitas dan ekultas, perusahaan mencatat peningkatan sebesar Rp 14,38 triliun dan Rp 3,97 teriliun. Top line, pendapatan Bumiputera per Desember 2023 mencapai Rp 688,85 miliar mengalami penurunan tajam 41,30% dari Rp 1,17 terliun pada periode yang sama tahun sebelumnya, rugi komperehensifnya mencapai Rp 978,87 miliar per 31 Desember (www.cnbcindonesia.com).

Sementara dikutip dari Bisnis.com AJB Bumiputera 1912 pada tahun 2024 ekuitas perusahaan masih berada di posisi minus Rp4,02 teriliun. Posisi ini membaik dibandingkan ekuitas pada Januari 2023 yang minus Rp21,49 terliun. AJB Bumiputera 1912 terpantau masih memiliki hutang sejumlah 8,59 teriliun, turun 33,61% dibanding Januari 2023 yang mencapai Rp 12,94 teriliun. Dari jumlah tersebut utang klaim perusahaan mencapai Rp7,90 terliun. Jumlah liabilitas tahun 2024 tercatat mencapai Rp14,41 teriliun, turun dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar Rp32.28 teriliun, dari sisi kinerja laba/rugi, AJB Bumiputera mencatat jumlah pendapatan mencapai Rp43,65 miliar pada januarai 2024, jumlah pendapatan tersebut turun 69,25% secara tahunan dibanding dengan periode sebelumnya yakni Rp141,95 miliar. Penurunan pendapatan dipengaruhi oleh pendapatan permai yang turun 66,26% menjadi Rp34,66 miliar pada januari 2024, dari sebelumnya Rp102,73 miliar pada Januari 2023. Jumlah beban yang ditanggung perseorangan menjadi Rp61,59 miliar pada Januari 2024 sementara periode tahun sebelumnya mencatatkan laba Rp215,24

miliar pada januari 2023. Adapun, tingkat kesehatan finansial perusahaan apabila dilihat dari tingkat rasio solvabilitas atau risk based capital (RBC) mencapai -789,59% angka tersebut jauh dari ambang batas yang di tetapkan otoritas keuangan (OJK), yakni 120% (https://finansial.bisnis.com).

Tabel I.1

Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2023-2024 AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

NO	Tahun	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Sakit	Total (Alfa, Izin, Sakit)
1	2023	70	39	35	28	102
2	2024	70	48	30	49	127

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, 2024

Pada Tabel I.1, di atas menggambarkan tingkat ketidakhadiran karyawan di AJB Bumiputera 1912 Kantor wilayah Palembang dari tahun 2023 hingga 2024 menunjukan bahwa tahun 2024 memiliki tingkat ketidakhadiran yang lebih tinggi dibandingkan tahun-tahun sebelumnya. Karyawan yang tidak masuk kerja pada tahun tersebut dikarenakan izin, sakit dan tanpa keterangan (alfa) di hari kerja operasional yang ditentukan oleh perusahaan. Flukuasi tingkat absensi karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja. Penurunan motivasi kerja disebabkan oleh kondisi perusahaan yang sedang mengalami gangguan likuiditas. Gangguan likuiditas tersebut menimbulkan kelancaran pembayaran klaim terhambat yang memicu banyaknya keluhan dari nasabah ke kantor. Dampaknya

sejumlah karyawan menjadi tidak termotivasi dan ada yang memilih tidak masuk. Situasi ini mengancam karyawan, namun perusahaan kesulitan merekrut pegawai baru karena sulitnya likuiditas yang dihadapi. Karyawan yang merasa kurang didukung oleh perusahaan dan merasa lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mereka cenderung kehilangan semangat untuk bekerja, dan menjadi enggan untuk datang ke kantor.

Tabel I.2

Realisasi Produksi Tahun 2023-2024

AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang

TAHUN	REALISASI PRODUKSI TAHUN 2023-2024			
	SP	UP (Rupiah)	PP (Rupiah)	KETERANGAN PRODUK
2023	30	1.170.000.000	500.000	Mitra Asri = 30
	2	120.000.000	300.000	M. Beasiswa = 2
	12	345.600.000	100.000	MPM = 12
				AJK =
				Produk Askum =
Jumlah	44	1.700.465.600.000		
2024	23	897.000.000	500.000	Mitra Asri = 23
	3	180.000.000	300.000	M. Beasiswa = 3
	6	172.800.000	100.000	MPM =6
				AJK =
				Produk Askum =
Jumlah	32	1.249.800.0		

Sumber : AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, 2024

Pada Tabel I.2 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dilihat dari realisasi produksi tahun 2023-2024, realisasi produksi mengalami penurunan dikaranakan prusahaan sedang mengalami gangguan likuiditas yang mengakibatkan calon nasabah ragu untuk membeli produk yang ditawarkan oleh prusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas peneliti melakukan pra riset terhadap AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang untuk mendalami faktor-faktor apa yang mungkin memberi dampak pada kinerja tersebut. Kinerja organisasi dihasilkan dari kinerja karyawan, di AJB Bumiputera 1912. Peneliti memberikan pertanyaan tertutup, dimana responden hanya menjawab ya atau tidak, pertanyaan-pertanyaan pra riset itu bersumbr dari berbagai artikel yang kemudian peneliti adaptasi dengan kepentingan. Bentuk hasil pra riset di uraikan pada Tabel I.2 di bawah ini.

Tabel I.3

Tabel Pra Riset

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	Motivasi kerja		
1	Karyawan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	11	19
2	Karyawan mendapatkan fasilitas perangkat kerja yang memadai seperti (ac, printer dan komputer).	9	21
	Lingkungan kerja		
3	Kondisi udara diruangan kerja memberikan kenyamana karyawan saat bekerja.	8	22
4	Hubungan antar rekan kerja yang harmonis.	10	20
	Kinerja karyawan		
5	Karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik dalam meningkatkan kualitas kerja.	10	20
6	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.	8	22
	Disiplin kerja		
7	Pimpinan memberikan contoh yang baik untuk diteladani.	12	18
8	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	9	21

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel I.3 yaitu hasil pra riset di atas terdapat beberapa masalah pada variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan di antaranya

yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, sehingga saya mengambil variabel tersebut untuk dijadikan penelitian lebih lanjut.

Fenomena yang terjadi AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, pada variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada pernyataan ke-5 dan pernyataan ke-6, menunjukan secara kualitas dan terhadap ketepatan waktu terdapat beberapa permasalahan seperti masih ada karyawan yang belum mampu memahami dengan baik apa yang harus dilakukan dalam menjaga kualitas pekerjaan dan juga terdapat karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Hal ini lah yang menunjukan kinerja karyawan menurun.

Fenomena selanjutnya yang terjadi di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, pada variabel Motivasi kerja dapat dilihat dari pernyataan ke-1 dan pernyataan ke-2 sebagian karyawan yang belum mendapatkan balas jasa sesuai pekerjaan yang dilakukan, dikarenakan perusahaan sedang mengalami gangguan likuiditas yang mengakibatkan gaji karyawan diatas UMR namun dipotong 30% serta terhambatnya pemberian tunjangan kepada karyawan, dan perusahaan masih belum mengapresiasikan atas apa yang telah dikerjakan oleh karyawan sehingga membuat karyawan kurang termotivasi untuk bekerja. Kemudian kurangnya fasilitas yang memadai ditempat kerja membuat karyawan mengalami kesulitan untuk melakukan pekerjaan dikarenakan masih banyaknya peralatan yang sudah tidak layak pakai sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi pada variabel Disiplin Kerja dapat dilihat pada pernyataan ke-7 dan pernyataan ke-8, teladan pimpinan dimana pimpinan kurang memberikan contoh yang baik terhadap karyawan sehingga dapat membuat karyawan tidak disiplin, contoh yang tidak baik seperti datang kekantor belum tepat waktu dan pemberian sanksi hukuman tidak sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan hal ini dilihat dari masih beberapa karyawan yang melakukan kesalahan tetapi tidak mendapatkan sanksi hukuman.

Fenomena berikutnya yang terjadi pada variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat dari pernyataan ke-3 dan pernyataan ke-4, kondisi lingkungan kerja di AJB Bumiputera 1912 kontor wilayah Palembang bisa dikatakan kurang baik. Yaitu kondisi fisik lingkungan kerja belum tertata dengan baik seperti tempat kerja yang belum rapi dan posisi kerja antar satu karyawan dengan pegawai lainya, serta didalam ruangan kantor sirkulasi udara sangat minim dimana kurangnya pentilasi udara dan ditambah lagi dengan kondisi ac yang sudah berumur sehingga sering mengalami mati sendiri. Selain kondisi fisik ternyata kondisi non fisik di AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang, dimana ada beberapa karyawan yang acuh dan tidak peduli terhadap sesama karyawan, sehingga menimbulkan hubungan di perusahaan kurang harmonis yang mengakibatkan karyawan kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan dari variabel-variabel di atas yaitu permasalahan yang ada pada karyawan yaitu tentang motivasi kerja, disiplin kerja dan

lingkungan kerja pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang terdapat beberapa masalah karyawan yang merujuk pada Kinerja Karyawan sehingga ini menjadi dampak buruk bagi perusahaan.

Dari hasil fenomena tersebut terdapat banyak karyawan yang belum bekerja secara professional hal ini dapat di lihat dari uraian di atas mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kineja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?
2. Adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?
3. Adakah Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?

4. Adakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang terjadi pada latar belakang dan fenomena maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah 1912 Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera Kantor Wilayah 1912 Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

   Sebagai alat untuk memperaktekan teori-teori yang telah diperoleh selamah perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan

dan wawasan secara peraktis mengenai motivasi dan tunjangan terhadap kinerja kariyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan penelitian selanjutnya, khsusnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

Daftar Pustaka

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.

Ansyah, A. W. F., & Hidayat, R. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV UTAMA BERKAH KECAMATAN BUAY MADANG TIMUR. Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara, 1(2), 1698-1708.

Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media Group.

Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karawan PT. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim, 20(1), 61-74.*

Darmadi. (2020). PengaruhLingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3), 240–247.

Hidayat, R. S., & Atmajawati, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(8).*

Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3 (1), 120, 135*.

Hasibuan, MSP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manuia*. Edisi revisi.Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik) (Cetakan ke-2). PT RAJA GRAFINDO PERSADA.

Kholilah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Palembang: NoerFikri Offset.

Latumaerissa, Julius R..(2017). *Bank dan lembaga keuangan lain*. Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Puspadini, Mentari. (2020). Kondisi AJB Bumiputera 2023, Rugi dan Resiko Kesehatan Memburuk, https://www.cnbcindonesia.com/market/20240116110938-17-506208/kondisi-ajb-bumiputera-2023-rugi-dan-rasio-kesehatan-memburuk. Diakses 16 November 2024

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.

Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *6*(1), 22-32.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, *13*(1).

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Google Scholar

Sumardjo, M., & Juni. P. D. (2018). *Manajemen Pengembang Sumberdaya Manusia (Konsep-Konsep Kunci)*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-10. Jakarta: Prenada Media (Kencana).

Untari, Pernita Hestin. (2024). OJK Perintahkan Asuransi Bumiputera 1912 Penuhi Aturan Modal Rp 250 Miliar Saat Ekuitas Minus Rp 4 Teriliun, https://finansial.bisnis.com/read/20240514/215/1765030/ojk-perintahkan-asuransi-bumiputera-1912-penuhi-aturan-modal-rp250-miliar-saat-ekuitas-minus-rp4-triliun. Diakses 17 November 2024