

Dengan bertambahnya anggota, maka para pengurus sepakat untuk mengubah nama perusahaannya. Berdasarkan Rapat Anggota/Pemegang Polis di Semarang,

November 1914, nama O.L Mij. PGHB diubah menjadi O.L Mij. Boemi Poetra. Pada tahun 1942 ketika Jepang berada di Indonesia, nama O.L Mij. Boemi Poetra yang menggunakan bahasa asing segera diganti. Maka pada tahun 1943 O.L Mij. Boemi Poetra kembali diubah namanya menjadi Perseroan Pertanggungan Djiwa (PTD) Boemi Poetra, yang merupakan satu-satunya perusahaan asuransi jiwa nasional yang tetap bertahan. Namun karena dirasa kurang memiliki rasa kebersamaan, maka pada tahun 1953 PTD Boemi Poetra dihapuskan. Dan, hingga sekarang terkenal dengan nama Asuransi Jiwa Bersama (AJB) di depan nama Bumiputera yang merupakan bentuk badan hukum.

Permodalan AJB Bumiputera memulai usahanya dengan modal awal nol sen. Dengan demikian, perusahaan asuransi ini berbentuk onderling atau mutual (Usaha Bersama), karena perusahaan dapat didirikan tanpa harus menyediakan modal lebih dahulu. Uang yang diterima perusahaan untuk pertama kalinya berasal dari kelima peserta kongres PGHB yang menjadi O.L Mij. PGHB. Syarat utamanya adalah bahwa ganti rugi tidak akan diberikan kepada ahli waris pemegang polis yang meninggal sebelum polisnya berjalan selama tiga tahun penuh. Perusahaan ini hanya mengutamakan pembayaran premi sebagai modal kerjanya dan tidak mendapatkan honorarium bagi para pengurusnya, sehingga mereka bekerja dengan sukarela. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera atau biasa disingkat dengan AJB adalah perusahaan asuransi jiwa tertua di Indonesia dengan komposisi keuntungan sebesar 4.939.917.320 atau 102,13 % di tahun 2008. AJB bumiputera merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi namun demikian AJB Bumiputera tidak seperti perusahaan asuransi lain

yang berbentuk PT (Perseroan Terbatas) karena AJB Bumiputera adalah satusatunya perusahaan asuransi yang berbentuk Mutual di Indonesia yang tujuan usahanya bukan semata-mata mencari keuntungan melainkan membangun citra baik dan positif bagi nasabahnya. Selama 99 tahun, perusahaan asuransi Bumiputera telah memainkan peranan penting dalam pengembangan industri asuransi di Indonesia. Perusahaan Asuransi Bumiputera sendiri telah memiliki tiga segmen produksi seperti Asuransi Kumpulan, Asuransi Perorangan dan Asuransi Syariah. AJB Bumiputera sangat mementingkan motivasi kerja karyawannya, karena karyawan adalah ujung tombang keberhasilan sebuah perusahaan dan agar perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan untuk memenuhi permintaan pasar serta menghasilkan asuransi yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan disiplin, efisien dan efektifitas kerja karyawan. AJB Bumiputera sangat menjaga kualitas dan kuantitas asuransi yang ditawarkan sehingga nasabah puas dan tidak mengeluh terhadap produk yang sudah dipercayanya. AJB Bumiputera mampu menawarkan produknya sebesar 1.661.208.750 atau 4,10%. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Untuk asuransi syariah sendiri berupaya menerapkan prinsip-prinsip ekonomi Islam dari Al-Quran dan As-Sunnah agar dapat dijabarkan dalam kehidupan secara praktis, dalam surat Al- Hayr ayat 18 : Hal ini dilatar belakangi oleh pemahaman bahwa sistem ekonomi Islam dapat dikembangkan dan diaplikasikan di Indonesia. Selain itu, nilai-nilai dasar ekonomi Islam dijadikan pijakan bagi manajemen dan operasional lembaga keuangan syariah, termasuk asuransi syariah.

Profil responden akan dideskripsikan berdasarkan karakteristik masa kerja, status kepegawaian, jenis kelamin, dan status pernikahan.

karena itu pria banyak mendominasi sebagai tenaga kerja di berbagai perusahaan. Sedangkan, wanita lebih banyak berperan sebagai ibu rumah tangga atau membuka usaha di rumah.

Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Prosentase (%)
Belum menikah	22	73,3%
Menikah	8	26,7%
Total	30	100,0%

Sumber: hasil kuesioner, diolah

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki status belum menikah dengan prosentase sebesar 73,3%. Sedangkan responden yang sudah menikah prosentasenya adalah 26,7%. Hasil ini menunjukkan sebagian besar karyawan di AJB Bumiputera Syariah Surabaya memiliki status belum menikah.

Tabel 4.6. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
31 - 40 tahun	7	23,3%
21 - 30 tahun	22	73,3%
Di bawah 20 tahun	1	3,3%
Total	30	100,0%

Sumber: hasil kuesioner, diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa responden yang berusia di bawah 20 tahun persentasenya sebesar 3,3%. Kemudian, responden yang berusia 21 - 30 tahun memiliki persentase sebesar 73,3%. Responden yang memiliki usia di kisaran 31 - 40 tahun ada 23,3%. Hasil ini menunjukkan sebagian besar responden yang merupakan karyawan di AJB Bumiputera Syariah Surabaya memiliki kisaran usia 21 - 30 tahun. Hal ini dikarenakan pihak manajemen AJB Bumi

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

Pernyataan	Nilai Korelasi Pearson	Signifikan
Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk menyampaikan pendapatnya yang berhubungan dengan pengembangan tugasnya	0,734	0,000
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan	0,727	0,000
Perusahaan akan mempertimbangkan pendapat karyawannya untuk kemajuan perusahaan	0,802	0,000
Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja saya	0,780	0,000
Perusahaan secara langsung atau tidak langsung mengikutsertakan saya dalam menentukan apa yang harus dilakukan	0,557	0,001
Perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan kepada saya untuk kenaikan jabatan	0,768	0,000
Perusahaan tertutup terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan	0,660	0,000
Perusahaan selalu melakukan PHK tanpa sebab yang jelas	0,389	0,034
Perusahaan tidak pernah memberikan instruksi atau pengarahan kepada saya sebelum mengerjakan tugas	0,755	0,000
Perusahaan menyediakan program rekreasi untuk karyawannya	0,655	0,000

Pernyataan	Nilai Korelasi Pearson	Signifikan
Perusahaan menentukan apa yang harus dilakukan secara sepihak	0,746	0,000
Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan dan selalu memberikan sanksi meskipun kesalahan yang dibuat tidak fatal	0,820	0,000
Perusahaan tidak menyediakan program pensiun	0,732	0,000
Kenaikan jabatan berdasarkan penilaian subjektif perusahaan	0,727	0,000
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawannya	0,761	0,000
Gaji yang diberikan kepada saya tidak kompetitif	0,742	0,000
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	0,411	0,024
Perusahaan selalu membiarkan masalah yang terjadi pada karyawannya	0,746	0,000
Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana sebagai penunjang kinerja saya dalam bekerja	0,639	0,000
Perusahaan memberikan perlindungan dengan memberikan sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di wilayah kerja saya	0,433	0,017
Saya bangga bekerja pada perusahaan ini	0,713	0,000

Pernyataan	Nilai Korelasi Pearson	Signifikan
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	0,730	0,000
Saya akan menceritakan perusahaan ini kepada orang lain	0,700	0,000
Apabila saya mengalami kecelakaan dalam bekerja, pihak perusahaan segera menangani dengan cepat	0,799	0,000
Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan cara atau metode saya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat	0,683	0,000
Program jaminan K3 di perusahaan belum baik	0,656	0,000
Saya tidak pernah datang lebih awal	0,721	0,000
Lingkungan perusahaan kotor dan berdebu	0,693	0,000
Saya tidak pernah puas dengan pekerjaan saya sekarang	0,396	0,030
Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan pimpinan selalu membantu menyelesaikan	0,783	0,000
Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat	0,585	0,001

Sumber: hasil kuesioner, diolah

Hasil uji validitas untuk variabel *quality of work life* menunjukkan masing-masing pertanyaan memiliki nilai korelasi pearson yang positif dan signifikan kurang dari

Pernyataan	Nilai Korelasi Pearson	Signifikan
baiknya karena uang lembur tidak dibayarkan sesuai aturan		
Gaji yang diberikan tidak dapat mencukupi kebutuhan pangan keluarga	0,668	0,000
Saya tidak merasa aman bekerja di perusahaan ini karena perusahaan ini tidak mematuhi peraturan penggajian sesuai standart	0,731	0,000
Perusahaan tidak memberikan tambahan gaji pada karyawannya jika omset perusahaan tidak mencapai target	0,741	0,000
Saya tidak mempunyai cita-cita untuk menghabiskan masa kerja (pensiun) saya di perusahaan ini	0,804	0,000
Gaji yang diberikan hanya cukup untuk makan dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan perumahan	0,671	0,000
Perusahaan tidak menerapkan aturan dilarang merokok untuk karyawan	0,616	0,000
Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	0,654	0,000
Untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik saya akan bersaing secara sehat	0,613	0,000
Saya lebih senang bekerja secara team daripada bekerja sendiri	0,675	0,000
Saya mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi	0,767	0,000

Pernyataan	Nilai Korelasi Pearson	Signifikan
Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan	0,575	0,001
Saya akan merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan acuan untuk rekan kerja lainnya	0,629	0,000
Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan tidak kaku	0,685	0,000
pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan memuaskan	0,760	0,000
Pimpinan tidak pernah mengkomunikasikan dengan saya sebagai karyawan yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	0,627	0,000
Saya memiliki kesempatan untuk membantu rekan kerja dalam pengembangan diri menjadi karyawan profesional	0,619	0,000
Perusahaan membatasi hubungan antara pimpinan dan bawahan	0,584	0,001
Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0,522	0,003
Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinteraksi dengan karyawan lain	0,649	0,000
Pimpinan memberikan dukungan agar saya dapat mengembangkan karir saya	0,684	0,000

Tabel 4.11 Nilai rata-rata Jawaban Variabel *Quality of Work Life*

Pernyataan	Nilai Rata-rata
Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk menyampaikan pendapatnya yang berhubungan dengan pengembangan tugasnya	3,40
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan	3,90
Perusahaan akan mempertimbangkan pendapat karyawannya untuk kemajuan perusahaan	4,17
Perusahaan memberikan fasilitas untuk menunjang kinerja saya	3,30
Perusahaan secara langsung atau tidak langsung mengikutsertakan saya dalam menentukan apa yang harus dilakukan	3,97
Perusahaan tidak pernah memberikan kesempatan kepada saya untuk kenaikan jabatan	3,67
Perusahaan tertutup terhadap gagasan atau ide dalam melaksanakan pekerjaan	4,10
Perusahaan selalu melakukan PHK tanpa sebab yang jelas	3,53
Perusahaan tidak pernah memberikan instruksi atau pengarahan kepada saya sebelum mengerjakan tugas	3,57
Perusahaan menyediakan program rekreasi untuk karyawannya	3,37

Pernyataan	Nilai Rata-rata
Perusahaan menentukan apa yang harus dilakukan secara sepihak	3,87
Perusahaan tidak pernah memberikan penghargaan dan selalu memberikan sanksi meskipun kesalahan yang dibuat tidak fatal	3,43
Perusahaan tidak menyediakan program pensiun	3,33
Kenaikan jabatan berdasarkan penilaian subjektif perusahaan	3,83
Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada setiap karyawannya	4,13
Gaji yang diberikan kepada saya tidak kompetitif	3,37
Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan kebutuhan sehari-hari	4,03
Perusahaan selalu membiarkan masalah yang terjadi pada karyawannya	3,73
Perusahaan menyediakan sarana dan prasarana sebagai penunjang kinerja saya dalam bekerja	4,13
Perusahaan memberikan perlindungan dengan memberikan sarana keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di wilayah kerja saya	3,70
Saya bangga bekerja pada perusahaan ini	3,63
Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan	3,47

Pernyataan	Nilai Rata-rata
Saya akan menceritakan perusahaan ini kepada orang lain	3,70
Apabila saya mengalami kecelakaan dalam bekerja, pihak perusahaan segera menangani dengan cepat	3,40
Perusahaan memberikan saya kesempatan untuk menggunakan cara atau metode saya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan agar lebih cepat	3,40
Program jaminan K3 di perusahaan belum baik	3,80
Saya tidak pernah datang lebih awal	4,17
Lingkungan perusahaan kotor dan berdebu	3,57
Saya tidak pernah puas dengan pekerjaan saya sekarang	4,00
Setiap ada konflik dengan rekan kerja atau dalam pekerjaan pimpinan selalu membantu menyelesaikan	3,73
Pertukaran informasi diantara rekan kerja berjalan dengan cepat	4,00
Apabila fasilitas yang disediakan perusahaan tidak ada, saya tidak akan menyelesaikan pekerjaan saya	3,57
Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan tidak kaku	3,60

Pernyataan	Nilai Rata-rata
Perusahaan tidak memberikan tambahan gaji pada karyawannya jika omset perusahaan tidak mencapai target	4,13
Saya tidak mempunyai cita-cita untuk menghabiskan masa kerja (pensiun) saya di perusahaan ini	4,00
Gaji yang diberikan hanya cukup untuk makan dan tidak dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan perumahan	3,47
Perusahaan tidak menerapkan aturan dilarang merokok untuk karyawan	3,63
Hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik	3,77
Untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik saya akan bersaing secara sehat	4,20
Saya lebih senang bekerja secara team daripada bekerja sendiri	3,87
Saya mempunyai kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan yang lebih tinggi	3,90
Bila saya membutuhkan pertolongan dalam bekerja, rekan kerja selalu siap memberikan bantuan	3,93
Saya akan merasa bangga apabila hasil kerja saya digunakan acuan untuk rekan kerja lainnya	4,27
Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan tidak kaku	4,03
pimpinan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas dengan memuaskan	3,90

Pernyataan	Nilai Rata-rata
Pimpinan tidak pernah mengkomunikasikan dengan saya sebagai karyawan yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas	3,53
Saya memiliki kesempatan untuk membantu rekan kerja dalam pengembangan diri menjadi karyawan profesional	3,60
Perusahaan membatasi hubungan antara pimpinan dan bawahan	3,97
Pimpinan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	4,20
Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk berinteraksi dengan karyawan lain	3,93
Pimpinan memberikan dukungan agar saya dapat mengembangkan karir saya	3,87
Pimpinan berkomunikasi dengan karyawan hanya jika ada perlu	3,90
Prakarsa yang disampaikan oleh bawahan akan dinilai negatif oleh atasan	4,33
Saya merasa senang apabila mendapat masukan dari pimpinan atau rekan kerja lainnya	4,17
Saya tidak dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan	3,97
Saya selalu melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain	3,53
Saya akan bekerja dengan baik ketika diberikan imbalan	3,47
Bekerja di perusahaan ini tidak dapat mengembangkan kemampuan saya	3,80
Prestasi karyawan tidak pernah dinilai dengan benar oleh perusahaan	4,10

(Quality Work Life)

ubah orang menjadi

erther & Davis (1965)

nicu motivasi kerja

gembangan, perencanaan

organisasi serta pentingnya para karyawan dalam pemecahan keputusan terutama yang menyangkut pekerjaan, karier, penghasilan dan nasib mereka dalam pekerjaan. Faktor pemicu motivasi kerja secara langsung dapat dilakukan pada kegiatan orientasi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir dan konseling. Kegiatan ini dapat membantu supervisor dalam memotivasi karyawannya. AJB Bumiputera Syariah mendorong terciptanya iklim kerja yang motivasif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien. Respon dari adanya kualitas kehidupan kerja yang baik dapat menambah perubahan motivasi karyawan menjadi lebih baik dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Arnold dan Feldman (1986) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja bertujuan menciptakan kondisi organisasi yang dapat membantu pengembangan karyawan untuk belajar. Sehingga dengan adanya motivasi kerja yang tinggi meningkatkan semangat karyawan untuk memiliki kualitas kerja yang baik. Respon dari adanya kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan perubahan motivasi menjadi lebih baik. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Respon dari adanya kualitas kehidupan kerja yang baik merupakan perubahan motivasi menjadi lebih baik dan kepuasan kerja karyawan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan sumber daya manusia lainnya. Apabila motivasi kerja karyawan baik, maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan bekerja dengan semaksimal mungkin yang pada akhirnya akan berdampak pada baiknya hasil kerja karyawan. Selain pembahasan yang diterangkan diatas peneliti juga

Tabel 4.17
Analisis Motivasi ditinjau dari Jenis Kelamin

	Tinggi	Cukup	Rendah
Laki-laki	4	16	3
Perempuan	0	5	2

Dari data diatas dapat dilihat bahwa laki-laki lebih banyak memiliki motivasi tinggi dengan jumlah 4 orang dibandingkan dengan perempuan yang hanya berjumlah 0 orang. Dengan demikian kemungkinan besar karyawan laki-laki memiliki motivasi yang tinggi karena memiliki semangat kerja yang lebih.

Tabel 4.18
Analisis Motivasi ditinjau dari Status Kepegawaian

	Tinggi	Cukup	Rendah
K. Tetap	4	17	1
K. Kontrak	0	4	4

Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan dengan status kepegawaian tetap memiliki skor tinggi dalam motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari skor tinggi yang dimiliki karyawan berstatus tetap dengan jumlah 4 orang dibandingkan dengan karyawan berstatus kontrak dengan jumlah 0 orang. Hal tersebut mungkin dikarenakan motivasi dari karyawan berstatus tetap lebih besar dari karyawan kontrak.