



## Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida

### *The Influence Of The Work Environment And Organizational Culture On Improving Employee Performance at PT. Asuransi Bangun Askrida*

Muhammad Jirana J Djafar<sup>1</sup>, Hermin Paliran<sup>2</sup>, Jumarti<sup>3</sup>, Muh. Irwin<sup>4</sup>

STIE YPUP Makassar

Email: djafarjirana@gmail.com<sup>1\*</sup>, herminpaliran59@gmail.com<sup>2</sup>, attitahir634@gmail.com<sup>3</sup>, irwinmuhammad91@gmail.com<sup>4</sup>

---

#### Article Info

#### Abstrak

##### Article history :

Received : 12-12-2025

Revised : 14-12-2025

Accepted : 16-12-2025

Pulished : 18-12-2025

In an increasingly competitive financial services industry, employee performance has become a strategic factor for the sustainability of insurance companies, including PT Asuransi Bangun Askrida. This study aims to analyze the role of the work environment and organizational culture in improving employee performance. The research employs a qualitative descriptive-analytic method using a library research approach. Data were obtained from accredited academic journals, reference books, company documents, and relevant articles addressing human resource management, work environment, organizational culture, and employee performance. Data analysis was conducted qualitatively through comparison and synthesis of previous empirical findings. The results and discussion indicate that organizational culture has a positive and significant effect on employee performance by enhancing motivation, organizational commitment, and employee engagement. The work environment also shows a positive influence, particularly through ergonomic conditions, workplace safety, and interpersonal relationships, although its partial effect may vary depending on contextual and supporting variables. The study concludes that improving employee performance at PT Asuransi Bangun Askrida is most effectively achieved through an integrated approach that simultaneously strengthens organizational culture, improves the physical and psychosocial work environment, and aligns supportive human resource policies to ensure sustainable performance improvement.

**Kata Kunci:** Organization Culture, Employee Performnce, Work Environment.

---

#### Abstrak

Dalam era persaingan industri jasa keuangan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor strategis bagi keberlanjutan perusahaan asuransi, termasuk PT Asuransi Bangun Askrida. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif-analitik dengan pendekatan studi kepustakaan (library research). Data bersumber dari literatur ilmiah berupa jurnal terakreditasi, buku referensi, dokumen perusahaan, serta artikel relevan yang membahas manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan membandingkan dan mensintesis temuan penelitian terdahulu. Hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, komitmen, dan keterikatan kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif, terutama melalui aspek ergonomi, keselamatan, dan hubungan kerja, meskipun dalam beberapa konteks pengaruhnya bersifat tidak langsung atau dipengaruhi variabel pendukung lain. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa peningkatan kinerja



karyawan PT Asuransi Bangun Askrida paling efektif dicapai melalui pendekatan terpadu yang mengombinasikan penguatan budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja fisik dan psikososial, serta kebijakan sumber daya manusia yang mendukung secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja.

## PENDAHULUAN

Dalam era persaingan industri jasa keuangan yang semakin ketat, perusahaan asuransi dituntut tidak hanya berfokus pada produk dan pemasaran, tetapi juga pada sumber daya manusianya. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan kemampuan perusahaan untuk memenuhi target layanan, menjaga kepuasan nasabah, serta mencapai keberlanjutan bisnis. Di konteks perusahaan asuransi seperti PT Asuransi Bangun Askrida, kualitas pelayanan, akurasi administrasi polis, dan kecepatan penanganan klaim sangat bergantung pada kapabilitas serta motivasi karyawan (Daulay, *et.al.* 2025). Oleh karena itu, pengelolaan faktor-faktor internal organisasi termasuk lingkungan kerja dan budaya organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Konsep lingkungan kerja mencakup dimensi fisik (fasilitas, tata ruang, ergonomi), sosial (hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan), dan psikologis (keamanan psikologis, tingkat stres, beban kerja). Penelitian empiris di berbagai perusahaan menunjukkan hubungan yang konsisten antara kondisi lingkungan kerja dan kinerja: lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi tingkat kesalahan administratif, dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya mendorong kinerja individu dan tim. Sebagai contoh, studi kuantitatif pada perusahaan manufaktur dan jasa menemukan bahwa variabel lingkungan kerja berkontribusi nyata terhadap variasi kinerja karyawan meskipun besaran pengaruhnya bervariasi antar konteks perusahaan (Prasetyo, 2019).

Di sisi lain, budaya organisasi menggambarkan nilai-nilai, norma, dan pola perilaku yang berlaku dalam organisasi. Budaya yang kuat dan positif, misalnya yang mendorong kolaborasi, akuntabilitas, pembelajaran berkelanjutan, dan orientasi layanan yang memfasilitasi koordinasi kerja, memperkuat komitmen karyawan, serta membentuk cara karyawan merespon tantangan pekerjaan sehari-hari. Beberapa studi terbaru menegaskan bahwa budaya organisasi tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga bekerja melalui variabel perantara seperti keterikatan karyawan (*employee engagement*), kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang mendukung dapat memperbesar efek lingkungan kerja yang sudah baik sehingga pencapaian kinerja menjadi lebih optimal (Hardianti, 2018).

Khusus pada PT Asuransi Bangun Askrida, berbagai faktor SDM yang memengaruhi kinerja, misalnya promosi, mutasi, dan kepuasan kerja dengan merujuk pada kebijakan personalia dan praktik manajemen SDM berimplikasi langsung terhadap kinerja kantor-cabang perusahaan. Studi kasus di cabang Medan menunjukkan bahwa kebijakan mutasi dan promosi yang dikelola tanpa memperhatikan kepuasan dan ekspektasi karyawan berpotensi menurunkan motivasi dan output kerja; sebaliknya, praktik yang adil dan transparan meningkatkan kepuasan yang berdampak pada kinerja (Hasibuan, 2021). Temuan ini relevan untuk memahami bagaimana intervensi pada aspek budaya organisasi dan lingkungan kerja dapat diterapkan di Asuransi Bangun Askrida.



Secara praktis, perbaikan lingkungan kerja di perusahaan asuransi dapat diwujudkan melalui beberapa Langkah, seperti peningkatan fasilitas kantor dan ergonomi kerja (misalnya meja/komputer yang mendukung pekerjaan administrasi), penyediaan ruang konsultasi/konsolidasi tim untuk memperlancar koordinasi, serta pelatihan manajerial untuk meningkatkan keterampilan atasan dalam memberi dukungan dan umpan balik konstruktif. Evaluasi kuantitatif di perusahaan lain memperlihatkan bahwa intervensi sederhana pada aspek fisik dan komunikasi organisasi mampu menaikkan skor kinerja hingga persentase tertentu meskipun efeknya sering bergantung pada konteks operasional perusahaan (Daulay, *et.al.* 2025).

Perubahan budaya organisasi membutuhkan strategi jangka menengah hingga panjang. Budaya tidak mudah diubah hanya dengan aturan formal di mana diperlukan kepemimpinan yang konsisten mempromosikan nilai-nilai yang diinginkan, program pengembangan kompetensi, serta mekanisme penghargaan yang selaras dengan perilaku kinerja yang diharapkan. Penelitian yang meneliti hubungan antara kualitas hubungan pemimpin-bawahan (*leader-member exchange*) dan budaya organisasi menemukan bahwa kualitas kepemimpinan memperkuat pengaruh budaya terhadap kinerja yang artinya investasi pada kepemimpinan yang inklusif dan suportif akan mempercepat dampak budaya positif terhadap pencapaian kinerja karyawan. Untuk Askrida, ini berarti pelatihan bagi manajer cabang, sistem penilaian yang transparan, dan praktik komunikasi internal yang sehat menjadi kunci transformasi budaya (Hasibuan, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Asya Mulasari, Dori Mittra Candana, dan Selvi Zola Fenia (2025) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Padang. Lingkungan kerja yang kondusif meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, sedangkan budaya organisasi yang mendukung memotivasi perilaku kerja yang sesuai dengan nilai perusahaan. Namun, ketika dilihat melalui peran motivasi kerja sebagai variabel intervening, pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja secara tidak langsung bervariasi, dimana budaya organisasi cenderung lebih kuat dimediasi oleh motivasi dibanding lingkungan kerja.

Dari perspektif indikator kinerja, bagi perusahaan asuransi beberapa variabel operasional yang bisa diukur meliputi waktu pemrosesan klaim, tingkat kesalahan administrasi polis, kepuasan nasabah, serta pencapaian target penjualan premi. Hubungan antara variabel-variabel ini dan faktor lingkungan maupun budaya dapat diuji melalui survei karyawan, analisis data HR (absensi, *turnover*, produktivitas per jam kerja), dan indikator layanan nasabah. Kombinasi perbaikan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi memberikan hasil terbaik ketika kedua aspek ditangani simultan, efek sinergis meningkatkan efektivitas operasional lebih besar dibanding perbaikan satu variabel saja (Ulfiza & Bahri, 2022).

Namun, ada tantangan nyata dalam penerapan terdapat keterbatasan anggaran untuk renovasi fasilitas, resistensi karyawan terhadap perubahan budaya, dan inkonsistensi antara kebijakan formal dan praktik manajerial. Oleh karena itu, pendekatan perubahan harus bersifat partisipatif yang melibatkan karyawan dalam identifikasi masalah, perumusan solusi, dan evaluasi hasil agar perubahan dianggap sahih dan dapat dipertahankan.



## METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif-analitik. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat menggali dan mensintesikan teori, temuan empiris, dan kebijakan yang relevan mengenai hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan secara mendalam tanpa melakukan pengumpulan data primer lapangan. Secara operasional, penelitian bersifat deskriptif karena menggambarkan karakteristik dan variabel yang dikaji (dimensi lingkungan kerja dan budaya organisasi serta indikator kinerja karyawan), dan analitik karena menganalisis hubungan kausal/konseptual antara variabel-variabel tersebut berdasarkan bukti literatur yang tersedia. Desain seperti ini lazim dan relevan untuk studi yang bertujuan merumuskan kerangka konseptual, hipotesis teoritis, atau rekomendasi kebijakan perusahaan berbasis bukti pustaka. Untuk memberi dasar empiris dan nilai generalisasi yang wajar, hasil-hasil studi empiris tersier (misalnya penelitian kuantitatif pada organisasi sejenis) juga disintesis untuk membandingkan temuan yang konsisten atau bertentangan (Ramdhani, 2021). Beberapa penelitian empiris terbaru menemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan—temuan ini digunakan sebagai bahan banding dan landasan analitis.

Sumber data penelitian ini sepenuhnya bersifat sekunder dan terdiri dari: (1) artikel jurnal ilmiah terakreditasi nasional dan internasional yang membahas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja; (2) buku teks dan buku referensi mutakhir tentang manajemen Sumber Daya Manusia, perilaku organisasi, dan metode penelitian; (3) laporan perusahaan / dokumen internal PT Asuransi Bangun Askrida untuk menambah konteks organisasi; dan (4) artikel berita atau *policy brief* terkait praktik manajemen SDM di industri asuransi (Sulistiyono, 2023). Penelusuran literatur dirancang agar memenuhi prinsip keterpercayaan (*reliability*) dan relevansi yang di mana hanya sumber yang memenuhi kriteria inklusi (*peer-review*) yang memuat data/analisis terkait variabel penelitian atau model teoritis yang relevan dan kemudian dimasukkan ke dalam analisis akhir.

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mengumpulkan berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Data diperoleh dari buku, artikel jurnal ilmiah, laporan penelitian, serta dokumen resmi yang membahas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Peneliti melakukan penelusuran literatur secara sistematis melalui mesin pencari akademik dan portal jurnal nasional terakreditasi dengan menggunakan kata kunci yang sesuai dengan variabel penelitian. Sumber-sumber yang digunakan dipilih berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas, dan keterbaruan publikasi agar data yang diperoleh akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Seluruh data yang telah dikumpulkan kemudian dicatat dan dikelompokkan sesuai dengan fokus pembahasan untuk memudahkan proses analisis (Sulistiyono, 2023).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif deskriptif, yaitu dengan mengolah dan menafsirkan data pustaka secara sistematis untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan antara lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan cara membaca secara mendalam, memahami isi, serta membandingkan pandangan dan temuan antar-sumber. Selanjutnya, peneliti menarik kesimpulan berdasarkan kesamaan pola, perbedaan, dan kecenderungan hasil penelitian terdahulu (Ramdhani, 2021). Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian naratif yang menjelaskan bagaimana lingkungan



kerja dan budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi dasar dalam menyusun kesimpulan dan rekomendasi penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada konteks perusahaan asuransi termasuk studi yang menelaah kasus di PT Asuransi Bangun Askrida; budaya yang kuat termasuk nilai bersama, norma perilaku, dan praktik penghargaan terkait langsung dengan tingginya keterlibatan karyawan dan peluang kenaikan jabatan, sehingga berdampak pada keluaran kerja yang lebih baik. Sementara itu, lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik, ergonomi, keselamatan, hubungan antar-pegawai, dan komunikasi atasan-bawahan yang umumnya berhubungan positif dengan kinerja, tetapi beberapa studi kuantitatif menunjukkan bahwa dampak parsial lingkungan kerja terhadap kinerja bisa bersifat kecil atau tidak selalu signifikan secara statistik tergantung konteks dan variabel penyangga lain seperti motivasi atau pelatihan. Temuan penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi sering bekerja bersama di mana budaya yang mendukung memperkuat efek lingkungan kerja terhadap kinerja, tetapi proporsi kontribusi masing-masing variabel dapat berbeda antara perusahaan dan unit kerja (Saroinsong, 2022).

Mekanisme pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja bekerja melalui peningkatan motivasi, komitmen organisasi, dan kejelasan norma/peran di mana ketika karyawan memahami nilai perusahaan dan merasa nyaman dengan norma yang ada, mereka cenderung menunjukkan inisiatif, disiplin, dan kerja sama yang meningkatkan produktivitas (Utomo & Supriyanto, 2020). Untuk lingkungan kerja, faktor-faktor fisik (fasilitas, pencahayaan, keamanan) dan faktor sosial (dukungan rekan dan supervisor) saling melengkapi tetapi bila aspek-aspek non-teknis seperti kesempatan pengembangan atau penghargaan tidak ada, perbaikan fisik semata tidak cukup meningkatkan kinerja secara signifikan.

PT Asuransi Bangun Askrida, temuan empiris menunjukkan bahwa intervensi yang menekankan pembentukan budaya kerja yang jelas (misalnya penegakan nilai, sistem penghargaan yang adil) serta program peningkatan kualitas lingkungan kerja (misalnya komunikasi terbuka, keselamatan kerja, dan fasilitas memadai) lebih efektif bila digabungkan dengan kebijakan SDM lain seperti pelatihan dan sistem penilaian kinerja yang transparan di mana pendekatan terpadu ini mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan dibandingkan memperbaiki satu aspek saja (Raspati, 2017).

Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen Askrida perlu merancang program kultural yang konkret sekaligus melakukan audit lingkungan kerja dan menyelaraskannya dengan sistem insentif dan pengembangan kompetensi agar efek peningkatan kinerja menjadi nyata dan berkelanjutan (Santosa & Rosanto, 2019). Lingkungan kerja PT Asuransi Bangun Askrida yang memberi kontribusi besar mencakup aspek ergonomi fisik (ruang kerja yang memadai, fasilitas IT yang andal), kondisi psikososial (dukungan rekan/atasan, komunikasi terbuka), dan kebijakan kerja fleksibel (kombinasi WFH/WFO dengan pengaturan yang jelas). Perbaikan pada aspek-aspek tersebut meningkatkan kenyamanan kerja, mengurangi gangguan tugas, dan menurunkan tingkat keluhan sehingga karyawan dapat mencapai target kerja dengan lebih konsisten terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Prasetyawan, *et.al.* 2019).



Budaya organisasi di PT Asuransi Bangun Askrida memainkan peran sebagai penguat (*amplifier*). Budaya yang menekankan pelayanan, etika profesional, dan kolaborasi tim meningkatkan keterikatan karyawan (*employee engagement*) dan kesesuaian nilai individu-organisasi (*person–organization fit*). Ketika nilai individu sejalan dengan nilai perusahaan, karyawan menunjukkan inisiatif yang lebih besar, komitmen tinggi, dan perilaku ekstra-peran yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas layanan dan produktivitas. Interaksi antara lingkungan kerja dan budaya organisasi bersifat sinergis yang artinya perbaikan di satu sisi akan lebih efektif bila disertai perbaikan di sisi lain. Contohnya, penyediaan fasilitas dan sistem kerja yang baik (lingkungan) tanpa dukungan nilai organisasi yang mendorong akuntabilitas dan kolaborasi cenderung hanya menghasilkan peningkatan kinerja jangka pendek. Sebaliknya, budaya positif namun tanpa sarana kerja memadai akan membatasi kemampuan karyawan untuk merealisasikan perilaku yang diharapkan (Dewangga & Rahardja, 2022).

Penelitian yang dilakukan Rojali dan Sri Mulyani (2024) dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup (KLHK)*”. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga terbukti dapat meningkatkan kinerja dengan derajat pengaruh budaya organisasi lebih tinggi daripada lingkungan kerja. Temuan ini mendukung argumen bahwa selain kondisi fisik dan sosial kerja yang baik, nilai-nilai bersama dalam organisasi turut meningkatkan produktivitas pegawai.

Lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan (*ability*) dan kesempatan (*opportunity*) karyawan untuk bekerja efektif, sementara budaya organisasi mempengaruhi motivasi (*motivation*) dan nilai yang mengarahkan perilaku kerja. Dengan model sederhana *Ability-Motivation-Opportunity* (AMO), peningkatan kinerja terjadi ketika perusahaan menyeimbangkan ketiga elemen tersebut, misalnya menyediakan pelatihan & alat kerja (*ability*), menata lingkungan dan prosedur yang mendukung (*opportunity*), serta menegakkan budaya penghargaan dan tanggung jawab (*motivation*). PT Asuransi Bangun Askrida, strategi peningkatan kinerja paling efektif adalah kebijakan terpadu yang memperbaiki kondisi kerja nyata (fisik dan digital), sambil secara simultan membangun budaya yang mendukung pelayanan, akuntabilitas, dan keterlibatan karyawan (Ruchiyat, *et.al.* 2021). Penelitian juga menunjukkan batasan: variasi dampak antar departemen (misalnya *front-line* layanan vs. *back-office*) dan kebutuhan penelitian lanjutan dengan metode longitudinal untuk mengukur efek jangka panjang perubahan budaya dan rekomendasi yang sejalan dengan literatur manajemen kontemporer.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang lebih dominan dan konsisten dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan asuransi, termasuk pada PT Asuransi Bangun Askrida. Budaya organisasi yang kuat, tercermin melalui nilai bersama, norma perilaku yang jelas, etika profesional, serta sistem penghargaan yang adil, terbukti mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan karyawan. Kondisi ini mendorong munculnya inisiatif kerja, kedisiplinan, serta perilaku ekstra-peran yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan dan produktivitas.



Sementara itu, lingkungan kerja secara umum juga menunjukkan hubungan positif dengan kinerja karyawan, terutama melalui aspek ergonomi, keselamatan, hubungan kerja yang harmonis, dan komunikasi yang efektif. Namun, pengaruh lingkungan kerja secara parsial dapat bervariasi dan dalam beberapa konteks tidak selalu signifikan apabila tidak didukung oleh faktor lain seperti pelatihan, sistem penghargaan, dan pengembangan karier. Hal ini menegaskan bahwa perbaikan kondisi fisik dan sosial kerja saja belum tentu cukup untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang berkelanjutan.

Lingkungan kerja dan budaya organisasi bekerja secara sinergis dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida. Budaya organisasi berfungsi sebagai penguatan yang memaksimalkan manfaat dari lingkungan kerja yang kondusif, sedangkan lingkungan kerja menyediakan sarana nyata bagi karyawan untuk mewujudkan nilai dan perilaku kerja yang diharapkan organisasi. Dalam kerangka *Ability–Motivation–Opportunity* (AMO), peningkatan kinerja yang optimal tercapai ketika perusahaan mampu menyeimbangkan penyediaan kemampuan dan kesempatan kerja melalui fasilitas, teknologi, serta prosedur yang mendukung, sekaligus menumbuhkan motivasi melalui budaya penghargaan, akuntabilitas, dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja di PT Asuransi Bangun Askrida paling efektif apabila dilakukan melalui pendekatan terpadu yang mengombinasikan penguatan budaya organisasi, perbaikan lingkungan kerja fisik dan psikososial, serta penyelarasannya dengan kebijakan sumber daya manusia seperti pelatihan dan sistem penilaian kinerja yang transparan. Pendekatan ini diharapkan mampu menciptakan peningkatan kinerja yang tidak hanya bersifat jangka pendek, tetapi juga berkelanjutan di tengah dinamika organisasi dan tuntutan industri asuransi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daulay, A., Efendi, S., Dewi, S. P., Aginta, W., & Surbakti, S. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 27-33.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Hardianti, T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida Medan.
- Hasibuan, S. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida. *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, 3(2), 1-15.
- Mulasari, A., Candana, D. M., & Fenia, S. Z. (2025) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(1), 380-391.
- Prasetyawan, B., Basalamah, S., & Mapparenta, M. (2019). Analisis Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Bangun ASKRIDA di Seluruh Indonesia. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 69-76.
- Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.
- Ramdhani, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.



- Raspati, R. Y. R. J. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida* (Doctoral dissertation, Universitas WidyaTama).
- Rojali, R., & Mulyani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup (KLHK). *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(3), 2019-2028.
- Ruchiyat, E. R., Rahmat, R., & Suryanto, D. A. (2021). Pendampingan Penyusunan Pedoman Staffing Model Untuk Meningkatkan Efisiensi Usaha Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Bandung. *Indonesian Community Service and Empowerment Journal (IComSE)*, 2(2), 146-152.
- Santosa, J., & Rosanto, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Bangun Askrida Cabang Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 21-30.
- Saroinsong, K. G. (2022). Penerapan Total Quality Management pada PT. Asuransi Bangun Askrida Manado. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, dan Hukum)*, 6(1), 699-704.
- Sulistyo, U. (2023). *Metode penelitian kualitatif*. PT Salim Media Indonesia.
- Ulfiza, U., & Bahri, S. (2022). Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT Asuransi Bangun Askrida Cabang Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 52-63.
- Utomo, K. P., & Supriyanto, S. (2020). Keselarasan Disiplin, Promosi Kreatif Dan Kualitas Layanan Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Pt Asuransi Bangun Askrida Jakarta. *Jurnal Ilmu Keuangan dan Perbankan (JIKA)*, 10(1), 117-129.