

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1.1.1 Profil Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero)**

PT Asuransi Jiwasraya (Persero) merupakan perusahaan asuransi jiwa milik pemerintah. Jiwasraya dibangun dari sejarah teramat panjang, bermula dari NILLMIJ (*Nederlandsch Indiesche Levensverzekering En Liffrente Maatschappij Van*) 1859, tanggal 31 Desember 1859. Perusahaan asuransi jiwa yang pertama kali ada di Indonesia (Hindia Belanda waktu itu). Didirikan dengan akte notaris William Hendry Herklots Nomor 185.

Berdasarkan SK Menteri Urusan Perasuransian Nomor 2/SK/66, PT Pertanggung Djiwa Nasional dikuasai oleh pemerintah dan diintegrasikan ke dalam Perusahaan Negara Asuransi Djiwasradja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 33 tahun 1972, tanggal 23 Maret 1973 dengan akta notaris Mohamad Ali no 12 tahun 1973, Perusahaan Negara Asuransi Djiwasradja berubah status menjadi perusahaan perseroan (Persero) Asuransi Jiwasraya yang Anggaran Dasarnya kemudian diubah dan ditambah dengan Akta Notaris Sri Rahayu Nomor 839 tahun 1984 Tambahan Berita Negara Nomor 67 tanggal 21 Agustus 1984 menjadi PT Asuransi Jiwasraya. Berdasarkan undang-undang Nomor 1 tahun 1995, diubah dan ditambah terakhir dengan Akta Notaris Imas Fatimah, S.H., Nomor 10 tanggal 12 Mei 1988 dan Akte Perbaikan Nomor 19 tanggal 8 September 1998 yang telah diumumkan dalam Tambahan Berita Negara Nomor 1671 tanggal 16 Maret 2000 dan Akte Perubahan Notaris Sri Rahayu, H. Prasetyo, S.H., Nomor 03 tanggal 14 Juli 2003 menjadi PT Asuransi Jiwasraya (Persero).

### 1.1.2 Produk

Produk Jasa yang ditawarkan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) terbagi ke dalam 4 bagian, yaitu:

1. Individu: Anuitas, Investasi, Pendidikan dan Proteksi
2. Kumpulan: Proteksi, Saving dan Purna Jabatan
3. Dana Pensiun Lembaga Keuangan: JS Pesona DPLK
4. Program Manfaat Karyawan: Anuitas, Jaminan Hari Tua dan Tunjangan Hari Tua

### 1.1.3 Logo

Logo dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) menampilkan visualisasi dari dua pohon yang menyerupai dua hati. Makna dari logo tersebut adalah perlindungan yang diberikan Jiwasraya bagi nasabah di masa mendatang serta memberikan makna *peace of mind*, yaitu ketenteraman hati dan pikiran. Jiwasraya bertekad untuk membuat pelanggannya merasa nyaman dengan berbagai layanan asuransi yang ditawarkan. Berikut adalah logo yang digunakan oleh PT Asuransi Jiwasraya (Persero):

#### Gambar 1.1

#### Logo PT Asuransi Jiwasraya (Persero)



*Sumber:* Kantor PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon

#### 1.1.4 Visi, Misi dan Struktur Organisasi

PT Asuransi Jiwasraya (Persero) memiliki visi dan misi yang digunakan sebagai landasan dalam mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. Adapun visi dan misi dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) yang dijabarkan sebagai berikut:

Visi:

Menjadi perusahaan yang terpercaya dan dipilih untuk memberikan solusi bagi kebutuhan asuransi dan perencanaan keuangan.

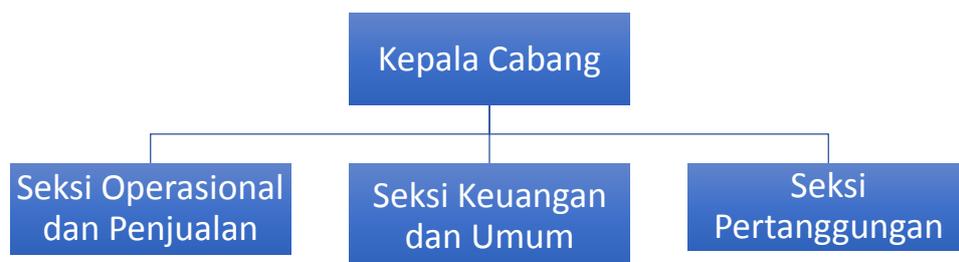
Misi:

- a. Selalu memberikan rasa aman, kepastian dan kenyamanan melalui solusi inovatif dan kompetitif bagi pelanggan atas kebutuhan asuransi dan perencanaan keuangan.
- b. Menciptakan nilai pemegang saham (*shareholder value creation*) yang atraktif melalui pengelolaan operasional dan investasi perusahaan yang berlandaskan prinsip-prinsip *good corporate governance*.
- c. Berpartisipasi mewujudkan peningkatan kesejahteraan melalui kontribusi dalam proses pembangunan masyarakat.

Adapun struktur organisasi dari PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon yang akan dijabarkan pada gambar berikut ini:

**Gambar 1.2**

#### **Struktur Organisasi PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Cirebon**



*Sumber:* Kantor PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Saat ini perusahaan yang bergerak di bidang asuransi semakin berkembang, menurut catatan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam triwulan III industri asuransi di tanah air mengalami peningkatan dan perkembangan. Berdasarkan catatan, sampai dengan September 2015 terdapat lebih dari 137 perusahaan asuransi konvensional yang terdiri dari perusahaan asuransi jiwa, perusahaan asuransi umum, perusahaan reasuransi, perusahaan yang menyelenggarakan asuransi wajib prinsip syariah, 168 perusahaan pialang asuransi, 28 perusahaan pialang reasuransi dan 28 perusahaan penilai kerugian atau *loss adjuster*.

Setiap sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan. Karena manusia lah yang menjadi penggerak perusahaan untuk bisa mewujudkan visi misi yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat – alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2009:10). Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dari Kepala Seksi bagian Administrasi dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon, setiap karyawan diharapkan dapat menyelesaikan semua program kerja sesuai dengan target. Program kerja yang diberikan selalu disesuaikan dengan *job description* dari masing-masing karyawan. Untuk itu penilaian kinerja dilakukan selama enam bulan sekali menggunakan sebuah sistem *Key Performance Indicator* (KPI). Dengan demikian perusahaan akan dapat terus memantau kinerja dari setiap karyawan yang ada.

Adapun kriteria penilaian kinerja dari penggunaan sistem *Key Performance Indicator*. Dimana kriteria penilaian tersebut dibagi kedalam lima kategori, yaitu:

Nilai	Kriteria	Keterangan
0 – 55	Jelek (J)	Kinerja Buruk
56 – 70	Cukup (C)	Kinerja Cukup
71 – 80	Cukup Baik (CB)	Kinerja Cukup Baik
81 – 90	Baik (B)	Kinerja Baik
91 – 100	Sangat Baik (SB)	Kinerja Memuaskan

Program kerja yang diberikan selalu disesuaikan dengan *job description* dari masing-masing karyawan. Adapun data kinerja karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon yang dipaparkan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**

### Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon

Periode	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja				
		J	C	CB	B	SB
2013	60	0 (0%)	1 (1,7%)	7 (11,7%)	8 (13,3%)	44 (73,3%)
2014	60	0 (0%)	1 (1,7%)	2 (3,3%)	15 (25%)	42 (70%)
2015	60	0 (0%)	2 (3,3%)	2 (3,3%)	14 (23,4%)	42 (70%)

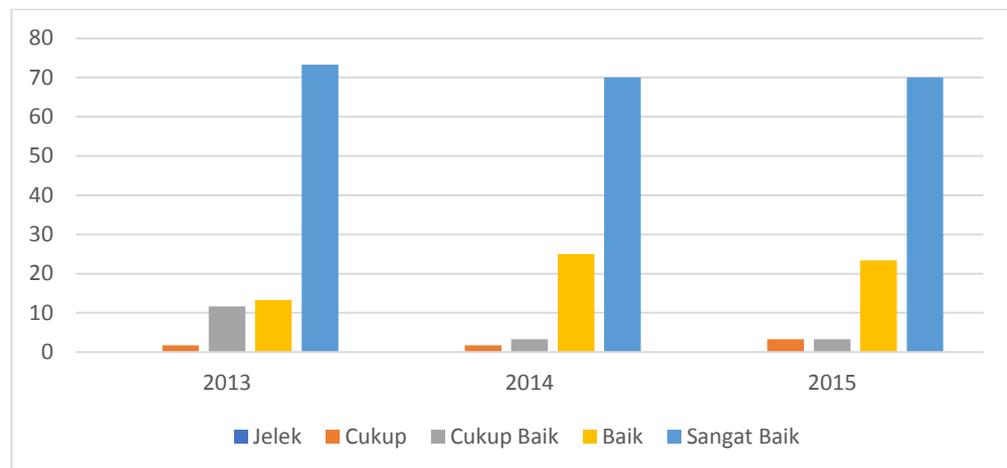
*Sumber: Data Olahan Penulis*

Penilaian kinerja karyawan pada tahun 2013 memiliki nilai persentase untuk J 0%, C 1,7%, CB 11,7%, B 13,3% dan SB 73,3%. Pada tahun 2014 memiliki nilai persentase untuk penilaian kinerja J 0%, C 1,7%, CB 3,3%, B 25%, dan SB 70%. Pada tahun 2015 memiliki nilai persentase untuk penilaian kinerja J 0%, C 3,3%, CB 3,3%, B 23,4%, dan SB 70%. Penilaian kinerja C mengalami peningkatan dari tahun 2013 dan 2014 ke tahun 2015 yaitu dari 1,7% di tahun 2013 dan 2014 menjadi 3,3% di tahun 2015, CB mengalami penurunan dari tahun 2013 ke tahun 2014 dan 2015 yaitu dari 11,7% pada tahun 2013 menjadi 3,3% pada tahun 2014 dan 2015, B mengalami peningkatan yang cukup signifikan dari tahun 2013 ke tahun 2014 yaitu dari 13,3% pada tahun 2013 menjadi 25% pada tahun 2014 dan menjadi 23,4% pada tahun 2015, SB mengalami penurunan dari tahun 2013 ke tahun 2014 dan 2015 yaitu dari 73,3% pada tahun 2013 menjadi 70% pada tahun 2014 dan 2015. Sedangkan untuk penilaian kinerja J karyawan tidak pernah mendapatkan itu selama 3 tahun dari tahun 2013 hingga 2015. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahuin terdapat peningkatan yang cukup

signifikan pada penilaian kinerja B yaitu dari 13,3% pada tahun 2013 menjadi 25% pada tahun 2014 dan 23,4% pada tahun 2015. Dari penjabaran tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon adalah baik. Untuk lebih jelasnya mengenai data kinerja karyawan, dapat dilihat pada gambar berikut ini:

**Gambar 1.3**

**Persentase Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon 2013 – 2015**



*Sumber: Data Olahan Penulis*

Kompensasi karyawan dan kinerja memiliki satu hubungan yang sangat mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan. “keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula Kinerja juga menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi kepada karyawan ” (Moehariono 2012:268)

Menurut Kaswan (2012:145) sistem imbalan, kompensasi atau remunerasi merupakan hal yang krusial. Karena kompensasi yang memadai

akan menimbulkan kepuasan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebaliknya jika tidak memadai akan mendatangkan ketidakpuasan, bahkan kondisi yang lebih buruk lagi, akan menurunkan kinerja, meningkatkan keluhan, mencari pekerjaan baru, dan lain sebagainya.

Menurut Gomez-Mejia, et al., (1995); Schuler dan Jackson (1999); serta Luthans (1998), kompensasi dapat diklasifikasikan dalam tiga komponen utama, yaitu: Pertama, kompensasi dasar yaitu kompensasi yang jumlahnya dan waktu pembayarannya tetap, seperti upah dan gaji. Kedua, kompensasi variabel merupakan kompensasi yang jumlahnya bervariasi dan/atau waktu pembayarannya tidak pasti. Kompensasi variabel ini dirancang sebagai penghargaan pada pegawai yang berprestasi baik. Termasuk kompensasi variabel adalah pembayaran insentif pada individu maupun kelompok, *gainsharing*, bonus, pembagian keuntungan (*profit sharing*), rencana kepemilikan saham pegawai (*employee stock-ownership plans*) dan *stock-option plans*. Ketiga, merupakan komponen terakhir dari kompensasi total adalah ***benefit*** atau seringkali juga disebut ***indirect compensation*** (kompensasi tidak langsung). Termasuk dalam komponen ini adalah (1) perlindungan umum, seperti jaminan sosial, pengangguran dan cacat; (2) perlindungan pribadi dalam bentuk pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi; (3) pembayaran saat tidak bekerja seperti pada waktu mengikuti pelatihan, cuti kerja, sakit, saat liburan, dan acara pribadi; (4) tunjangan siklus hidup dalam bentuk bantuan hukum, perawatan orang tua, perawatan anak, program kesehatan, dan konseling.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Seksi bagian Administrasi dan Umum PT Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon, karyawan merupakan elemen penting perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik agar karyawan dapat memberikan kontribusi sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Untuk itu terdapat sebuah sistem

kompensasi yang dibagi kedalam beberapa jenis yaitu based pay, variable cost, dan benefit. Berikut merupakan data sistem kompensasi karyawan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon:

**Tabel 1.2**

**Data Sistem Kompensasi Karyawan**

No	Kompensasi	Uraian	Sistem Pemberian
1.	<i>Based pay</i>	Gaji Pokok	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
2	<i>Variable Cost</i>	Bonus	Diberikan setiap satu tahun sesuai dengan hasil kinerja karyawan
		Tunjangan Transport	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Perumahan	Diberikan 12 kali dalam satu tahun

Bersambung

Sambungan

		Tunjangan Keahlian	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Jabatan	Diberikan 12 kali dalam satu tahun
		Tunjangan Keagamaan	Diberikan satu kali dalam satu tahun

3	<i>Benefit</i>	Tunjangan Cuti	Diberikan satu kali dalam satu tahun
		Beasiswa Pendidikan Anak	Diberikan satu kali dalam satu tahun

Sumber: Kantor PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang tingkat kepuasan pemberian sistem kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon, penulis melakukan survey awal melalui kuesioner terhadap 10 responden. Hasil dari survey tersebut dijabarkan seperti pada Tabel 1.4 di bawah ini:

**Tabel 1.3**

**Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi**

No	Kompensasi	Tingkat Kepuasan				Total
		Sangat Puas	Puas	Tidak Puas	Sangat Tidak Puas	
1	Kesesuaian besaran gaji yang diberikan	2	5	3	0	10

Bersambung

Sambungan

2	Kelayakan gaji yang diberikan	2	4	4	0	10
3	Besaran bonus yang diberikan	0	4	6	0	10
4	Bonus diberikan secara adil	1	3	6	0	10

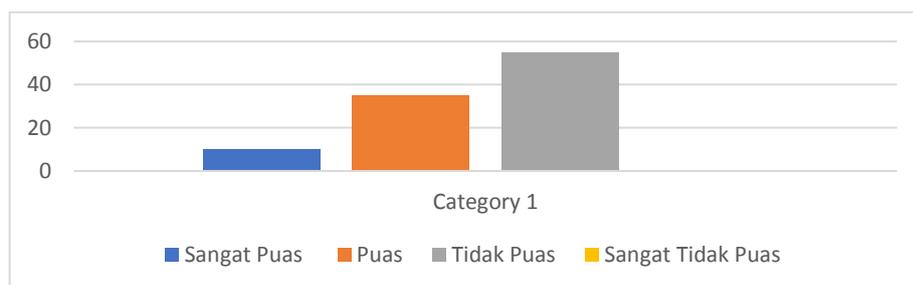
5	Kesesuaian pemberian tunjangan	0	3	7	0	10
6	Fasilitas yang diberikan	1	2	7	0	10
Total		6	21	33	0	60
Persentase		10%	35%	55%	0%	

Sumber: Data olahan penulis

Berdasarkan hasil survey di atas, dari enam aspek yang mencakup kesesuaian gaji yang diberikan, kelayakan gaji yang diberikan, besaran bonus yang diberikan, bonus diberikan secara adil, kesesuaian pemberian tunjangan, dan fasilitas yang diberikan skala sangat puas memiliki persentase 10%, puas 35%, tidak puas 55%, dan sangat tidak puas 0%. Dapat disimpulkan tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi adalah tidak puas, nilai tertinggi tidak puas terdapat pada aspek kesesuaian pemberian tunjangan dan fasilitas yang diberikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.4**

**Persentase Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Kompensasi**



Sumber: Data olahan penulis

Pengembangan SDM yang terarah dan terpadu dengan strategi pengembangan perusahaan adalah bagian yang harus dipenuhi perusahaan. Salah satu tanggung jawab dari perusahaan adalah mengadakan pelatihan untuk mendukung kinerja karyawan, mulai dari menganalisis kebutuhan pelatihan, melaksanakan proses pelatihan, hingga mengevaluasi hasil dari pelatihan yang telah dilaksanakan. Sebagaimana menurut Rivai (2011:211) bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya. Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara. Menurut Robert (2011:318) terdapat beberapa jenis pelatihan, yaitu:

1. Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin
2. Pelatihan pekerjaan/teknisi
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Pelatihan yang diadakan oleh perusahaan mengikuti jenis pelatihan yang dikemukakan oleh Robert (2011). Berikut merupakan data pelatihan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon:

**Tabel 1.4**

**Data Pelatihan Karyawan**

No	Tahun Pelatihan	Nama Pelatihan	Volume	Peserta Pelatihan
----	-----------------	----------------	--------	-------------------

1	2013	Officer Development Program	3 kali dalam setahun	Total Batch: 3 Peserta: 10
2	2013	New Employee Orientation Program	3 kali dalam setahun	Total Batch: 3 Peserta: 10
3	2013	Workshop Refreshment Branch Manager	2 kali dalam setahun	Total Batch: 2 Peserta: 10
4	2014	Officer Development Program	3 kali dalam setahun	Total Batch: 3 Peserta: 12

Bersambung

Sambungan

5	2014	New Employee Orientation Program	2 kali dalam setahun	Total Batch: 2 Peserta: 7
6	2014	Workshop Refreshment Branch Manager	2 kali dalam setahun	Total Batch: 2 Peserta: 10

7	2015	Officer Development Program	4 kali dalam setahun	Total Batch: 4 Peserta: 18
8	2015	New Employee Orientation Program	1 kali dalam setahun	Total Batch: 1 Peserta: 10
9	2015	Workshop Refreshment Branch Manager	2 kali dalam setahun	Total Batch: 2 Peserta: 10

*Sumber:* Kantor PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa untuk jenis pelatihan yang dibutuhkan dan rutin serta untuk jenis pelatihan perkembangan dan inovatif dilakukan sebanyak 3 kali pada tahun 2013, 4 kali pada tahun 2014 dan 4 kali pada tahun 2015 dengan nama program pelatihan officer development program. Untuk jenis pelatihan pekerjaan/teknisi dilakukan sebanyak 3 kali pada tahun 2013, 2 kali pada tahun 2014 dan 1 kali pada tahun 2015 dengan nama program pelatihan New Employee Orientation Program, dan untuk jenis pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah dilakukan sebanyak 2 kali setiap tahunnya dari tahun 2013 hingga 2015 dengan nama program pelatihan workshop refreshment branch. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang tingkat keefektifan pemberian pelatihan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon, penulis melakukan survey awal melalui kuisisioner terhadap 10 responden. Hasil dari survey tersebut dijabarkan seperti pada Tabel 1.5 di bawah ini:

**Tabel 1.5**

**Tingkat efektifitas karyawan terhadap sistem pelatihan**

No	Pelatihan	Sangat Efektif	Efektif	Tidak Efektif	Sangat Tidak Efektif	Total
1	Program pelatihan meningkatkan produktivitas kerja	3	2	5	0	10
2	Program pelatihan meningkatkan kualitas kerja	2	3	5	0	10
3	Program pelatihan meningkatkan sikap moral dan semangat kerja	1	7	2	0	10
4	Program pelatihan meningkatkan rangsangan agar berprestasi	2	4	4	0	10

Bersambung

Sambungan

5	Program pelatihan meningkatkan perkembangan anda	1	7	2	0	10
Total		9	23	18	0	50
Persentase		18%	46%	36%	0%	

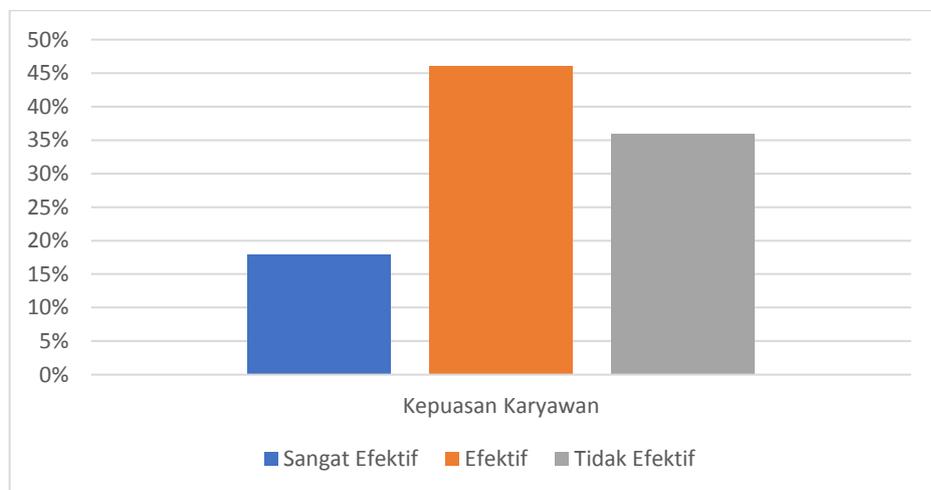
Sumber: Data olahan penulis

Aspek yang diteliti dari survey yang dilakukan mencakup program pelatihan meningkatkan produktivitas kerja, program pelatihan meningkatkan kualitas kerja, program pelatihan meningkatkan sikap moral

dan semangat kerja, program pelatihan meningkatkan rangsangan agar berprestasi, dan program pelatihan meningkatkan perkembangan anda, skala sangat efektif memiliki persentase 18%, efektif 46%, tidak efektif 36%, dan sangat tidak efektif 0%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa sistem pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah efektif, nilai tertinggi efektif terdapat pada aspek program pelatihan meningkatkan sikap moral dan semangat kerja dan program pelatihan meningkatkan perkembangan anda. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1.5**

**Persentase Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Pelatihan**



*Sumber:* Data olahan penulis

Bertitik tolak dari uraian di atas yang melandasi penulis dalam melakukan penelitian, maka penulis merasa tertarik untuk mengetahui secara mendalam tentang kompensasi dan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Karena berdasarkan uraian tersebut terdapat kesinambungan antara kompensasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan terindikasi bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, namun di sisi lain karyawan merasa bahwa sistem pelatihan yang diberikan sudah efektif dan kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan adalah baik. Kompensasi, pelatihan dan kinerja memang memiliki keterkaitan antara satu sama lain. Ini dikarenakan kompensasi dan pelatihan juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan begitu juga dengan pelatihan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi dan pelatihan serta efeknya terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon dengan judul penelitian: **“Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon”**.

### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, agar dalam pembahasan masalah lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti, maka penulis mengajukan pertanyaan penelitian yang akan dibahas meliputi:

1. Bagaimana kompensasi yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon?

2. Bagaimana pelatihan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon?.
3. Bagaimana kinerja yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon?.

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab permasalahan di atas. Berikut tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelatihan yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja yang ada di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Aspek Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat melengkapi dunia keilmuan di bidang kajian sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan antara sistem kompensasi dan pelatihan dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Beberapa temuan yang ada pada penelitian juga diharapkan dapat menjadi suatu acuan bagi penelitian selanjutnya.

#### **1.6.2 Aspek Praktis**

Dilihat dari aspek praktis, hasil penelitian mengenai bidang kajian sumber daya manusia ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan tentang cara mengelola sumber daya manusia dengan baik

dan benar. Pengelolaan ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan

### **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Berikut ruang lingkup dari penelitian yang dilakukan oleh penulis.

#### **1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian**

- a. Lokasi penelitian di Kota Cirebon, Indonesia.
- b. Objek penelitian adalah karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) cabang Cirebon.

#### **1.7.2 Variabel**

Penelitian ini memiliki 3 variabel, yaitu:

- a. Kompensasi  
Yang terdiri dari: *Direct Compensation* dan *Indirect Compensation*
- b. Pelatihan  
Yang terdiri dari: isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan insruktur, lama waktu pelatihan, dan fasilitas pelatihan
- c. Kinerja  
Yang terdiri dari: *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact*

#### **1.7.3 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2016-Januari 2017

### **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, latar belakang rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis dan juga sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN**

Pada bagian ini dibahas mengenai teori-teori yang relevan dan dapat mendukung penelitian yang dilakukan ini. Selain itu dibahas pula mengenai

penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic atau masalah penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bagian ini dibahas mengenai metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bagian ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, serta berisi saran yang diberikan penulis baik bagi aspek teoritis maupun aspek praktis.