

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Perusahaan

Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 yang terletak di Gedung Wisma Bumiputera Lantai 7, Jl. Asia Afrika No. 141-147, Kota Bandung, Jawa Barat merupakan sebuah kantor wilayah dibawah pimpinan perusahaan asuransi pertama di Indonesia yaitu Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912. Kantor Wilayah AJB Bumiputera 1912 adalah kantor yang menaungi seluruh bagian administrasi dari kantor cabang se-Jawa Barat.

AJB Bumiputera 1912 berdiri pada tanggal 12 Februari 1912 di Magelang, Jawa Tengah. Pada awal terbentuknya, perusahaan asuransi ini diberi nama *Onderlinge Levensverzekering Maatschapij PGHB* (dalam bahasa Belanda) yang disingkat dengan *O.L Mij. PGHB* atau dalam bahasa Inggrisnya adalah *Mutual Life Insurance* (Asuransi Jiwa Bersama).

Perusahaan ini dibentuk oleh guru-guru di Magelang yang tergabung dalam Kongres Perserikatan Guru-guru Hindia Belanda di Magelang. *O.L Mij. PGHB* didirikan berdasarkan keputusan dalam sidang tersebut, dimana para peserta kongres menyambut positif hal tersebut. Karena perusahaan ini dibentuk oleh para guru, maka kepengurusannya pun untuk pertama kali hanya terdiri dari tiga orang pengurus PGHB.

AJB Bumiputera 1912 memulai usahanya dengan modal awal nol sen. Dengan demikian, perusahaan ini berbentuk mutual atau usaha bersama, karena perusahaan dapat didirikan tanpa harus menyediakan modal lebih dahulu. Kekuatan Bumiputera adalah kepemilikan dan bentuk perusahaannya yang unik, dimana Bumiputera adalah

satu-satunya perusahaan di Indonesia yang berbentuk mutual atau usaha bersama, artinya pemilik perusahaan adalah pemegang polis bukan pemegang saham, jadi perusahaan tidak berbentuk PT atau Koperasi. Hal tersebut dikarenakan premi yang diberikan kepada perusahaan sekaligus dianggap modal.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi dari AJB Bumiputera 1912 adalah sebagai berikut:

Menjadikan AJB Bumiputera 1912 sebagai Perusahaan Asuransi Jiwa Nasional yang kuat, modern dan menguntungkan. Didukung oleh sumber daya manusia (SDM) professional yang menjunjung tinggi nilai-nilai idialisme serta mutualisme.

Misi dari AJB Bumiputera 1912 adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
2. Senantiasa mengadakan pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan kesejahteraan, dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.
3. Mendorong terciptanya iklim kerja yang motivasif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

1.1.3 Bidang Usaha Perusahaan

AJB Bumiputera 1912 memiliki bidang usaha berupa produk asuransi jiwa yang terbagi ke dalam tiga kategori diantaranya: Asuransi Jiwa Perorangan, Asuransi Jiwa Kumpulan, dan DPLK AJB Bumiputera 1912. Dimana dari masing-masing kategori tersebut berbeda manfaat dan tujuannya.

1.1.4 Makna Logo Perusahaan



Gambar 1.1 Logo AJB Bumiputera 1912

Sumber: www.bumiputera.com

Logo ini membentuk sebuah mahkota atau aksesori kepala tradisional yang melambangkan kedaulatan, martabat, dan kekuatan yang terdiri dari tiga figur manusia (membangkitkan memori dari tiga pendiri AJB Bumiputera 1912) yang mewakili kesatuan dan kebersamaan bagi seluruh rakyat Indonesia dari berbagai lapisan masyarakat. Logo ini juga merepresentasikan konsep Mutualitas antara tiga pemangku kepentingan AJB Bumiputera 1912 yaitu Pemegang Polis, Karyawan dan Negara.

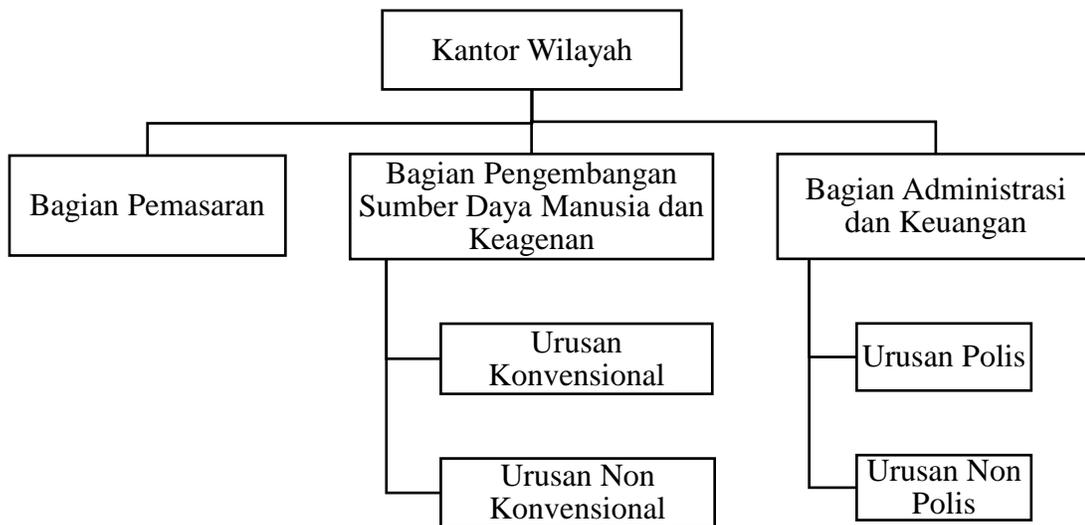
Simbol mahkota terletak di atas huruf i yang berarti Indonesia, merepresentasikan prestasi terbaik dari AJB Bumiputera 1912 sebagai perusahaan asuransi Indonesia yang menguntungkan bagi negara dan masyarakat Indonesia. Posisi simbol logo di atas huruf i juga menyerupai sebuah pohon yang merupakan simbol pertumbuhan dan pembaharuan.

Logo AJB Bumiputera 1912 yang baru berwarna biru gradien (warna tradisional AJB Bumiputera 1912). Warna biru mewakili: Kepercayaan, Ketulusan dan Ketenangan. Logo ini mengandung arti modern, inklusif, dan mencerminkan karakter tradisional Indonesia. Penggunaan warna tunggal membuat implementasi logo ini

menjadi sangat mudah dan hemat biaya di segenap lapisan organisasi AJB Bumiputera 1912 di seluruh Indonesia.

1.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi Kantor Wilayah AJB Bumiputera 1912 pada tahun 2016 adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912

Sumber: Data Internal Perusahaan

Kantor Wilayah AJB Bumiputera 1912 yang dipimpin oleh Kepala Wilayah terbagi kedalam 3 bagian pekerjaan yaitu bagian Pemasaran, bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keagenan, dan bagian Administrasi dan Keuangan. Dimana pada bagian Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Keagenan terdapat dua fokus pekerjaan yaitu SDM Konvensional dan SDM Non Konvensional. Begitu juga dengan

bagian Administrasi dan Keuangan terbagi menjadi dua fokus pekerjaan yaitu Polis dan Non Polis. Pada masing-masing bagian perusahaan dipimpin oleh Kepala Bagian yang bertugas untuk memantau seluruh kegiatan pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing staff.

1.2 Latar Belakang Penelitian

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 104 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar yaitu mutualisme, idealisme, dan profesionalisme. AJB Bumiputera 1912 menyadari pentingnya hubungan personal antara nasabah dan penasehat finansial mereka, serta menyediakan akses yang mudah untuk mendapatkan solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi nasabah.

AJB Bumiputera 1912 merupakan perusahaan asuransi yang menduduki peringkat 4 sebagai perusahaan asuransi terbaik se-Indonesia pada tahun 2016. Selain itu, di tahun 2016 AJB Bumiputera 1912 menerima penghargaan sebagai Top Brand Award kategori asuransi jiwa dan Indonesia Digital Popular Brand Award 2016 kategori asuransi. Penghargaan tersebut didapatkan karena peranan sumber daya manusia yang mendukung perusahaan. Sumber daya manusia di setiap perusahaan sangat berperan penting guna meningkatkan kualitas dan produktifitas karyawan pada perusahaan (Sumber: AJB Bumiputera 1912, 2017).

Sumber daya manusia tidak dapat dipungkiri merupakan salah satu aset terpenting bagi kemajuan dan pengembangan suatu perusahaan. Hal tersebut dipaparkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Chaisunah dan Muttaqiyathun (2015)

pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki akal, pikiran, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya, dorongan, karya, inovasi, kreasi, dan harapan. Tanpa sumber daya manusia organisasi atau perusahaan tidak ada artinya, teknologi maju, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Menurut Hartatik (2014:16) salah satu sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kusumah (2015) pada PT. Ampel Jaya Surabaya, kepuasan kerja merupakan unsur yang penting dalam organisasi atau perusahaan. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan berdampak terhadap kematangan psikologis dan dapat menyebabkan perasaan suka terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya akan dapat menimbulkan gairah dan semangat untuk bekerja guna mencapai prestasi yang lebih besar. Dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh antara sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Ampel Jaya Surabaya. Hal tersebut dikarenakan sistem kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan sudah memenuhi harapan dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan. Robbins dan Judge (2009:107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Terdapat dua pendekatan yang paling luas digunakan adalah penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri atas sejumlah aspek pekerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, disampaikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan biasanya diukur melalui gaji dan kesempatan karier karyawan pada perusahaan. Untuk mengukur seberapa besar kepuasan kerja karyawan pada perusahaan, penulis menggunakan pendekatan nilai penyajian akhir yang mengidentifikasi elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan seperti sifat pekerjaan, pengawasan, bayaran saat ini, peluang promosi,

dan hubungan dengan rekan kerja. Penulis melakukan *preliminary study* dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Berikut dilampirkan tabel hasil pengukuran kepuasan kerja karyawan pada tahun 2017:

Tabel 1.1

Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Tahun 2017

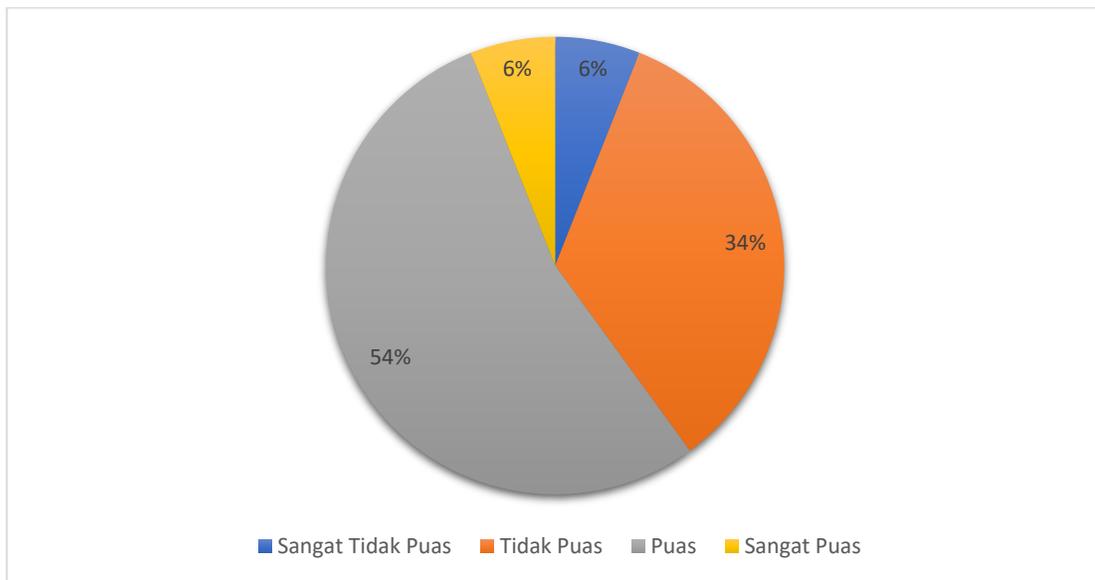
No	Indikator	Alternatif Jawaban			
		STP	TP	P	SP
1	Pekerjaan itu sendiri	-	10%	80%	10%
2	Gaji atau upah	-	60%	40%	-
3	Kesempatan karier	20%	50%	30%	-
4	Kondisi kerja	10%	50%	40%	-
5	Rekan kerja	-	-	80%	20%
Persentase Rata-Rata		6%	34%	54%	6%

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 5 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja memiliki persentase rata-rata sebesar 6% untuk alternatif jawaban sangat tidak puas, 34% untuk alternatif jawaban tidak puas, 54% untuk alternatif jawaban puas dan 6% untuk alternatif jawaban sangat puas. Dari masing-masing indikator tersebut terdapat persentase sebesar 10% yang menjawab tidak puas terhadap indikator pekerjaan itu sendiri, 80% yang menjawab puas dan 10%

yang menjawab sangat puas. Pada indikator gaji atau upah, sebesar 60% memilih jawaban tidak puas dan 40% memilih jawaban puas. Sebanyak 20% menjawab sangat tidak puas, 50% menjawab tidak puas dan 30% menjawab puas pada indikator kesempatan karier. Sedangkan untuk indikator kondisi kerja, 10% karyawan mengisi sangat tidak puas, 50% karyawan mengisi tidak puas, dan 40% karyawan mengisi puas. Dan indikator terakhir dari kepuasan kerja adalah rekan kerja, sebesar 80% mengisi jawaban puas dan 20% mengisi jawaban sangat puas.

Berdasarkan hasil pengukuran tersebut, didapatkan bahwa kepuasan kerja karyawan sebesar 34% tidak puas dan 54% puas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912 cukup tinggi. Untuk lebih jelasnya, berikut digambarkan grafik hasil pengukuran kepuasan kerja karyawan pada tahun 2017:



Gambar 1.3 Grafik Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912

Sumber: Data yang telah diolah

Menurut Hasibuan (2012:202), salah satu indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan diartikan jika apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu. Untuk lebih menggambarkan tingkat kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912, dipaparkan tabel data keterlambatan karyawan berikut:

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Karyawan tahun 2016

Periode dalam Triwulan	Jumlah Seluruh Karyawan	Jumlah Karyawan yang Datang Terlambat	Persentase Keterlambatan Karyawan
1	34	16	47%
2	34	15	44.1%
3	34	11	32.3%

Sumber: Data Internal Perusahaan

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa pada triwulan 1 persentase keterlambatan karyawan sebesar 47%, sedangkan pada triwulan 2 sebesar 44.1%. Dan pada triwulan 3 persentase keterlambatan karyawan sebesar 32.3%. Berdasarkan hal tersebut, tingkat keterlambatan karyawan pada 3 triwulan pada tahun 2016 menurun dan dapat dikatakan karyawan merasa puas.

Salah satu yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perusahaan adalah sistem kompensasi. Seperti yang disampaikan Handoko (2017:155), suatu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui sistem kompensasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dodi dan Evanita (2015) di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara langsung antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan

sebagai balas jasa untuk kerja karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Selain itu, kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena dapat mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki agar karyawan memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan. Mengutip pendapat pada penelitian yang dilakukan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok oleh Dodi dan Evanita (2015), pemberian kompensasi yang belum sesuai dan belum memuaskan akan mempengaruhi motivasi dan juga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang pegawai tersebut. Menurut Bangun (2012:256), terdapat tiga komponen yang mendasari sistem kompensasi yaitu gaji pokok (*best cost*), kompensasi variabel (*variable compensation*) dan *benefit*.

Menurut Kepala Bagian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia disampaikan bahwa sistem kompensasi berdasarkan gaji, bonus, insentif, tunjangan hari tua dan tunjangan kesehatan diberikan kepada seluruh karyawan dan fasilitas tertentu seperti transportasi dan komunikasi diberikan berdasarkan jabatan. Berikut dijelaskan jenis-jenis kompensasi yang diterapkan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3

Sistem Kompensasi Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912

No	Komponen	Jenis	Sistem
1.	<i>Best Cost</i>	Gaji Pokok	Diberikan 12 kali dalam setahun.
2.	<i>Variable Cost</i>	1. Tunjangan Jabatan	Diberikan 12 kali dalam setahun atau setiap bulan.

		2. Tunjangan Transportasi	Diberikan setiap satu bulan sekali untuk Kepala Wilayah dan Kepala Cabang.
		3. Tunjangan Komunikasi	Diberikan setiap satu bulan sekali.
		4. Bonus	Diberikan kepada karyawan satu tahun sekali sebesar gaji pokok.
		5. Insentif	Diberikan kepada karyawan empat kali dalam setahun atau per triwulan.
3.	<i>Benefit</i>	1. Tunjangan Hari Tua	Diberikan kepada karyawan yang masa bekerja di perusahaannya telah berakhir.
		2. Tunjangan Kesehatan	Diberikan berupa asuransi kesehatan kepada seluruh karyawan selama masih bekerja di perusahaan.

Sumber: Data Internal Perusahaan

Untuk mengetahui seberapa puas karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan, penulis melakukan *prilemenary study* dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang karyawan. Berikut dilampirkan tabel hasil pengukuran tingkat kepuasan kompensasi karyawan:

Tabel 1.4

Tingkat Kepuasan Sistem Kompensasi Karyawan Tahun 2017

No	Indikator	Alternatif Jawaban			
		STP	TP	P	SP
1	Gaji	-	70%	30%	-
2	Insentif	-	90%	10%	-

3	Tunjangan	-	-	60%	40%
4	<i>Benefit</i>	-	20%	70%	10%
5	Bonus	-	90%	10%	-
Persentase Rata-Rata		0%	54%	36%	10%

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa 70% karyawan mengisi alternatif jawaban tidak puas dan 30% puas terhadap gaji yang diberikan perusahaan. Pada indikator insentif, 90% karyawan mengisi alternatif jawaban tidak puas dan 10% puas. Sedangkan pada indikator tunjangan, sebesar 60% karyawan mengisi alternatif jawaban puas dan 40% karyawan mengisi sangat puas. Pada indikator *benefit*, sebesar 20% karyawan mengisi alternatif jawabana tidak puas, 70% puas, dan 10% sangat puas. Dan pada indikator bonus, 90% karyawan mengisi jawaban tidak puas dan 10% karyawan mengisi jawaban puas. Hal tersebut menunjukkan bahwa 36% karyawan merasa puas dan 54% karyawan merasa tidak puas terhadap sistem kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan dan belum memenuhi harapan para karyawan yang berarti sistem kompensasi pada perusahaan masih kurang.

Di sisi lain, motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain sistem kompensasi. Seperti yang disampaikan Chung & Meggison dalam Fahmi (2016:100), motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Hal ini didukung oleh pendapat Nugroho *et al.* (2014) pada penelitian yang dilakukan di Bojana Tour Blitar, menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Sudharma (2013), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) wilayah Sumatera Barat Area Solok dan motivasi seorang karyawan akan meningkat ketika karyawan sudah merasakan kepuasan kerja

pada perusahaan tempatnya bekerja. Sebagaimana yang dikatakan Asep dan Tanjung (2008:2), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, salah satunya adalah tingkat absensi yang tinggi atau rendah. Berikut dilampirkan Tabel 1.5 yaitu data ketidakhadiran karyawan pada 3 triwulan tahun 2016:

Tabel 1.5

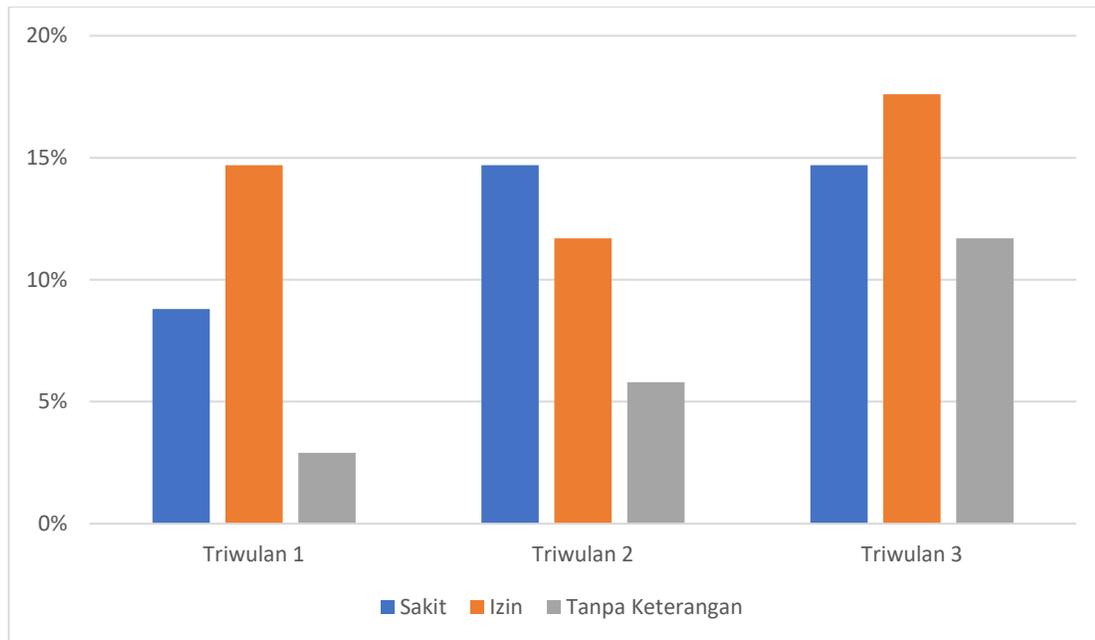
**Data Ketidakhadiran Karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa
Bersama Bumiputera 1912 Tahun 2016**

Periode dalam Triwulan	Jumlah Seluruh Karyawan	Ketidakhadiran Karyawan			Jumlah Ketidakhadiran Karyawan	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan		
1	34	3	5	1	9	26.4%
		8.8%	14.7%	2.9%		
2	34	5	4	2	11	32.2%
		14.7%	11.7%	5.8%		
3	34	5	6	4	15	44%
		14.7%	17.6%	11.7%		

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 1.5 terlihat pada triwulan pertama persentase ketidakhadirannya yaitu 26.4% dengan 8.8% dikarenakan sakit, 14.7% izin, dan 2.9% tanpa keterangan. Pada triwulan 2, persentase ketidakhadiran berjumlah 32.2% dengan 14.7% karena sakit, 11.7% karena izin, dan 5.8% tanpa keterangan. Dan pada triwulan 3 persentase ketidakhadiran karyawan berjumlah 44% dengan 14.7% karena sakit, 17.6% karena izin, dan 11.7% tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan mengalami penurunan yang ditandai dengan peningkatan

jumlah ketidakhadiran karyawan. Untuk lebih jelasnya, berikut digambarkan grafik jumlah ketidakhadiran karyawan selama tiga periode:



Gambar 1.4 Grafik Ketidakhadiran Karyawan

Sumber: Data yang telah diolah

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, dapat dilihat bahwa dari hasil *preliminary study* kepuasan kerja, karyawan merasa puas dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan cukup tinggi. Sedangkan sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan berdasarkan hasil *preliminary study* belum sesuai dengan harapan para karyawan sehingga karyawan merasa belum puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan. Begitu pula dengan motivasi apabila dilihat dari tingkat absensi ketidakhadiran karyawan yang cukup tinggi, dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan masih rendah. Dengan demikian, penulis akan mengangkat permasalahan yang digunakan dalam penelitian ini mengenai kompensasi dan motivasi karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan judul

“Pengaruh Sistem Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912).

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dalam penelitian ini, penulis merumuskan pertanyaan penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem kompensasi pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912?
2. Bagaimana motivasi karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912?
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912?
4. Seberapa besar pengaruh sistem kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem kompensasi pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.
2. Untuk mengetahui motivasi karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem kompensasi dan motivasi secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pada penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti yang akan meneliti mengenai pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912, Bandung.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kemampuan dan wawasan penulis dalam hal sistem kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan sistem kompensasi dan motivasi karyawan agar sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

1.7.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dikhususkan untuk meneliti pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Penelitian ini dilakukan di Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912 yang beralamat di Gedung Wisma Bumiputera Lt. 7 Jl. Asia Afrika No. 141-147, Bandung, Jawa Barat. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.

1.7.2 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini berlangsung mulai dari bulan Januari hingga Juli 2017 dan diharapkan dengan jangka waktu tersebut penulis dapat menghasilkan kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang terjadi pada perusahaan.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan disusun untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penelitian yang dilakukan. Berikut dijelaskan sistematika penulisan pada penelitian ini:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tinjauan terhadap objek studi, latar belakang masalah, perumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Pada bab ini berisi kajian pustaka, landasan teori yang digunakan serta literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian yang mendukung permasalahan, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan juga ruang lingkup penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi jenis penelitian yang digunakan, variabel penelitian, populasi dan sampel, operasional variabel penelitian, metode dan instrument pengumpulan data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi mengenai cara pengolahan data dan analisis data yang telah melalui proses pengolahan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi mengenai kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan mengenai saran atau rekomendasi berdasarkan hasil penelitian.