

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Sejarah PT. Taspen (Persero)

PT.Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero) atau disingkat PT.TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari perjalanan panjang sejarah abdi Negara di Indonesia dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari Program Pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT) sejak 54 tahun silam dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki usia pensiun.

Berawal dari Konferensi Kesejahteraan Pegawai Negeri yang diselenggarakan pada tanggal 25-26 Juli 1960 di Jakarta yang menghasilkan Keputusan Menteri Pertama RI Nomor 388/MP/1960 tanggal 25 Agustus 1960. Dalam Keputusan tersebut, Pemerintah menetapkan pentingnya pembentukan jaminan sosial sebagai bekal bagi Pegawai Negeri dan keluarganya di masa purna bakti. Sehingga pada tanggal 17 April 1963, Pemerintah mendirikan Perusahaan Negara Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PN TASPEN) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1963. Seiring dengan adanya peningkatan jumlah Pegawai Negeri dan semakin cakupan layanan, pada tanggal 18 November 1970 melalui Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor Kep.749/MK/IV/11/1970 PN TASPEN bertransformasi menjadi Perseroan dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 26 Tahun 1981 dan disahkan dengan Akta Notaris Imas Fatimah Nomor 4 tanggal 4 Januari 1982 dengan nama PT.TASPEN (PERSERO) yang menyelenggarakan Program Tabungan Hari Tua dan Program Pensiun. Sebagai tindak lanjut amanat Peraturan Pemerintah RI Nomor 25 Tahun 1981, pada tanggal 22 September 1986 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 822/KMK.03/1986, Perseroan menyelenggarakan pembayaran pensiun bagi Pegawai Negeri dengan Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur sebagai *pilot project*.

Dilanjutkan untuk wilayah Sumatera pada tanggal 31 Oktober 1987 berdasarkan Keputusan Menteri Nomor 702/KMK.03/1987 dan Jawa serta Madura pada tanggal 27 September 1988 berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 812/KMK.03/1988. Pelaksanaan pembayaran pensiun Pegawai Negeri secara nasional dilaksanakan sejak April 1990 hingga saat ini.

Pada tahun 2014, dalam rangka memfokuskan diri sebagai perusahaan yang melayani jaminan sosial bagi Aparatur Sipil Negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tanggal 16 September 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Aparatur Sipil Negara yang kemudian telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 tanggal 29 Desember 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara. Oleh Karena itu, PT.TASPEN (PESERO) dipercaya untuk mengelola Program Asuransi Sosial tambahan yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) terhitung mulai 01 Juli 2015.

Dengan pengalaman yang sudah terbukti dalam memberikan pelayanan program asuransi sosial bagi PNS melalui perolehan berbagai penghargaan, Perseroan kembali menerima amanat untuk meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara & Pejabat Negara melalui Program JKK dan Program JKM berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015. Melalui 6 Kantor Cabang Utama, 7 Kantor Cabang tipe A, 14 Kantor Cabang tipe B, 19 Kantor Cabang tipe C dan 9 Kantor Cabang tipe D. Perseroan berupaya untuk senantiasa meningkatkan layanan yang berdampak terhadap adanya peningkatan jumlah pembayaran manfaat. Selama tahun 2017, pembayaran manfaat program THT, JKK, dan JKM mencapai Rp 9,61 triliun, meningkat sebesar 18,42% bila dibandingkan dengan tahun 2016 yang tercatat sebesar Rp 8,11 triliun.

Sedangkan untuk pembayaran manfaat pensiun pada tahun 2017 sebesar Rp 80,61 triliun, mengalami kenaikan sebesar 5,33% jika dibandingkan dengan tahun 2016 yakni sebesar Rp 76,53 triliun. Peningkatan tersebut merupakan konsekuensi dari perubahan batas usia pensiun dari 56 tahun menjadi 58 tahun berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sehingga Aparatur Sipil Negara yang seharusnya menerima manfaat di tahun 2014 tertunda dan jatuh tempo pada tahun 2016 hingga saat ini.

Di samping itu, jumlah peserta yang mengalami kejadian kematian pada saat peserta masih aktif juga meningkat, sehingga berdampak pada peningkatan pembayaran manfaat program JKM. Sebagai salah satu instansi pelayanan publik, TASPEN berkomitmen untuk senantiasa meningkatkan layanan bagi Aparatur Sipil Negara melalui berbagai macam inovasi, mulai dari *digital-based service*, layanan klaim otomatis, layanan kunjungan nasabah hingga layanan klaim satu jam yang telah memperoleh sertifikasi ISO 9000:2008. Hal ini merupakan komitmen layanan guna tercapainya kesejahteraan Aparatur Sipil Negara yang berkelanjutan.

### **1.1.2 Visi dan Misi PT.Taspen (Persero)**

Berikut ini adalah visi dan misi dari PT.Taspen (Persero) :

#### **a. Visi**

Menjadi pengelola Dana Pensiun dan Tabungan Hari Tua (THT) serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya.

#### **b. Misi**

Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi.

### **1.1.3 Nilai Utama PT.Taspen (Persero)**

- a. **Integritas** : Satunya perkataan dengan perbuatan dan senantiasa konsisten dalam memegang amanah dan tanggung jawab.
- b. **Profesional** : Senantiasa bekerja dengan menggunakan kompetensi terbaik yang dimiliki untuk memberikan hasil dan manfaat yang semakin meningkat bagi perusahaan.
- c. **Inovatif** : Kreatif dalam menciptakan dan menerapkan ide-ide baru untuk mendukung kemajuan perusahaan
- d. **Kompetitif** : Mempunyai daya saing yang tinggi dengan memiliki keunggulan karakter dan kompetensi guna memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan.
- e. **Tumbuh** : Berkembang selaras dengan tuntutan perubahan baik eksternal maupun internal.

#### 1.1.4 Logo Perusahaan

Berikut adalah logo dari PT.Taspen (Persero):



**Gambar 1.1 Logo PT.Taspen (Persero)**

*Sumber: <https://www.taspen.co.id>*

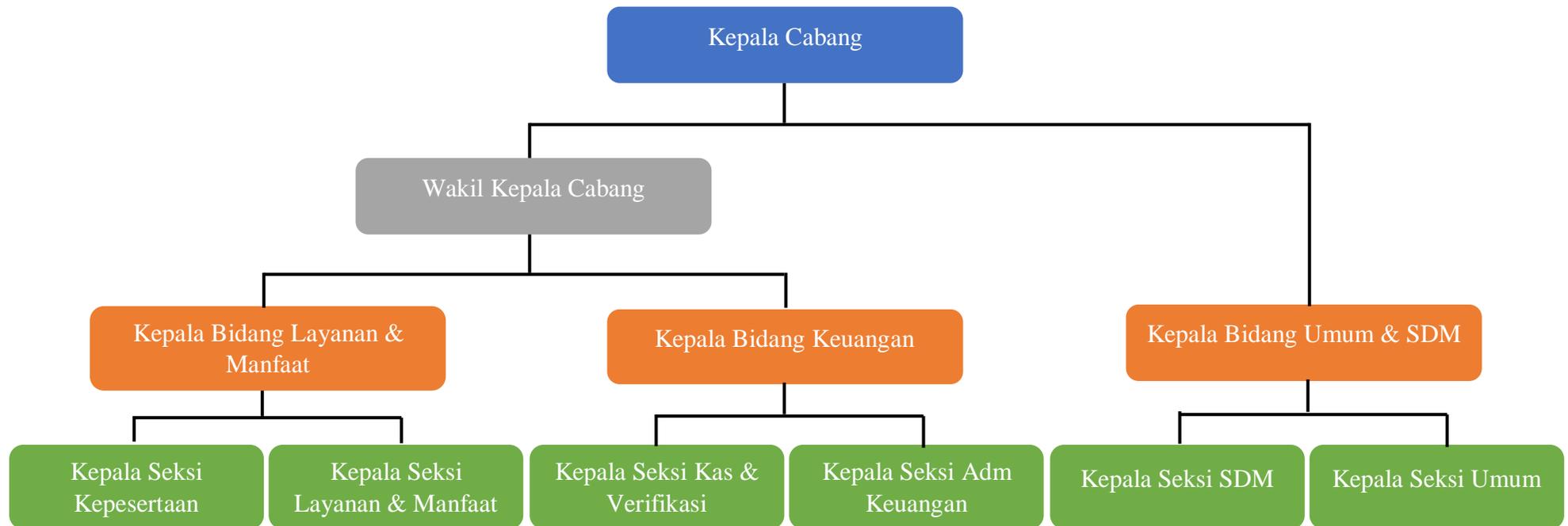
Adapun adalah makna dari logo PT.Taspen (Persero) adalah:

- a. **Bentuk bunga dengan lima helai daun bunga** menggambarkan perkembangan lima jiwa dari satu keluarga. Keluarga ini diartikan sebagai keluarga Pegawai Negeri, Perusahaan Negara, dan lain-lain yang dilindungi Taspen.
- b. **Lingkaran Putih** menggambarkan yang makin mengembang (pada bunga), diartikan sebagai perkembangan yang maju pesat dan merupakan suatu arah tujuan Taspen, yang terus berkembang.
- c. **Lingkaran hitam** menggambarkan perlindungan terhadap keluarga, dan juga diartikan sebagai suatu persatuan waasan nusantara.
- d. **Warna Biru** menggambarkan ketentraman, damai, tenang.

### 1.1.5 Struktur Organisasi PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung

#### a. Struktur Organisasi

Berikut terlampir struktur organisasi PT.Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung:



**Gambar 1.2 Struktur Organisasi PT.Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung**

*Sumber:* PT.Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung

## **b. Uraian Tugas**

Adapun *job description* dari masing-masing posisi yang terdapat dalam struktur organisasi PT Taspen (Persero) KCU Bandung:

### 1) Kepala Cabang

Kualitas/validitas dan akurasi data peserta, pengelolaan SPTB, penyesuaian SPP, tingkat kepuasan peserta, layanan klaim otomatis, digitalisasi otentik berkala, penyampaian RKAP, membuat penyesuaian POA, laporan keuangan, kecepatan pengadaan barang/jasa, implementasi AMS, pelaksanaan dan efektivitas pendidikan karyawan, pembinaan karyawan, penyusunan *risk register* unit kerja, *monitoring* dan *review* resiko unit kerja.

### 2) Wakil Kepala Cabang

*Job description:* Kolektibilitas&perekaman iuran Program Pensiun, pertanggung jawab belanja pensiun, pengendali biaya, ketepatan laporan pajak, kualitas/validitas dan akurasi data peserta, pengelola SPTB, penyesuaian SPP , tingkat kepuasan peserta, layanan klaim otomatis, digitalisasi otentik berkala, penyampaian RKAP, membuat penyesuaian POA, laporan keuangan, batal/perubahan posting, pembinaan karyawan, penyusun *risk register* unit kerja, *monitoring* dan *review* resiko unit kerja.

### 3) Kepala Bidang Layanan dan Manfaat

*Job description:* Memastikan ketersediaan dan kebenaran data, memastikan pengendali anggaran dan DBI valid/berkualitas, memastikan akurasi data, SPTB, layanan dan jumlah pensiun baru sesuai target tercapainya skor CSI, memeriksa keabsahan, menetapkan progja tahunan, menyampaikan penyesuaian sesuai anggaran, meminimalisir jumlah batal/perubahan posting.

### 4) Kepala Seksi Kepesertaan

*Job description:* Analisa data perbandingan nominal setoran SSBP, analisa data tagihan iuran JKK dan JKM, melakukan efisiensi dan efektivitas biaya unit kerja, analisa dan validasi data, memastikan akurasi data, melakukan analisa dan pengolahan SPTB, akurasi data peserta, menyampaikan usulan program kerja, anggaran unit kerja, penyesuaian POA.

- 5) Kepala seksi Layanan dan Manfaat  
*Job description:* Memastikan kebenaran data, melakukan efisiensi dan efektivitas biaya unit kerja, memeriksa kesalahan dan melakukan otorisasi SPP klaim, melakukan koordinasi instansi terkait, memastikan proses *enrollment* sesuai kriteria, melakukan estimasi kebutuhan dana.
- 6) Kepala Bidang Keuangan  
*Job description:* Memastikan tagihan program pensiun telah disetor tepat waktu dan penerimaan iuran sesuai target, menindaklanjuti hasil rekonsiliasi, memastikan seluruh iuran telah direkam sesuai ketentuan, memastikan pengendalian anggaran, memastikan potongan pajak sesuai ketentuan, memastikan pembayaran SPP Klaim, menyampaikan draf RKAP KCU tepat waktu, memastikan akurasi laporan neraca.
- 7) Kepala Seksi ADM Keuangan  
*Job description:* menyampaikan surat tagihan iuran program pensiun, melakukan *review*, melaksanakana perekaman iuran, melakukan *monitoring* dan evaluasi, menyusun draf dan melakukan reviuw usulan program kerja, mengirim laporan keuangan, analisa akurasi laporan neraca.
- 8) Kepala Bidang Umum & SDM  
*Job description:* pengadaan belanja modal tepat waktu, memastikan pengendalian anggaran, menetapkan program kerja, menyampaikan penyesuaian POA, memastikan proses pengadaan barang/jasa sesuai *target*, memastikan *asset*, menetapkan dan menyampaikan TNA, efektivitas pendidikan, menyelenggarakan kegiatan karyawan, memastikan risiko bidang telah teridentifikasi.
- 9) Kepala Seksi Umum  
*Job description:* menetapkan kerangka acuan modal, melakukan efisiensi dan efektivitas biaya unit kerja, melakukan *supervise* terhadap *target*, menyampaikan usulan program kerja dan penyesuaian POA, menetapkan kualifikasi rekanan terseleksi, memastikan *asset* sesuai fisik.
- 10) Kepala Seksi SDM  
*Job description:* menetapkan dan menyampaikan TNA, efektivitas pendidikan, menjadwalkan kegiatan pembinaan karyawan, menetapkan risiko, *monitoring* dan *review* risiko.

### **1.1.6 Produk PT.Taspen (Persero)**

#### **a. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah perlindungan atas resiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat.

#### **b. Tabungan Hari Tua**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 tahun 1981, Taspen mengelola Program THT (Tabungan Hari Tua) yang merupakan program asuransi terdiri dari asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan asuransi kematian. Asuransi Dwiguna adalah jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan kepada peserta pada saat mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun. Asuransi kematian (askem) adalah jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta apabila isteri/ suami/ anak meninggal dunia atau bagi ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia. Asuransi kematian anak diberikan apabila belum berusia 21 tahun atau 25 tahun yang masih sekolah dan belum menikah. Asuransi kematian merupakan manfaat tambahan yang diberikan tanpa dipungut iuran.

#### **c. Dana Pensiun**

Program pensiun merupakan jaminan hari tua berupa pemberian uang setiap bulan kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi kriteria.

#### **d. Program Jaminan Kematian**

Jaminan Kematian (JKM) adalah perlindungan atas resiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian.

### **1.1.7 Lokasi Perusahaan dan Jumlah Karyawan**

Penulis melaksanakan kegiatan penelitian skripsi di PT.Taspen (Persero) KCU Bandung yang berada di Jl. PH.H. Mustofa No.78, Cikutra, Cibeunying Kidul, Bandung, Jawa Barat dengan jumlah karyawan yang berjumlah 51 orang.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi menuntut seseorang untuk selalu mengikuti perkembangan zaman, mulai dari pemikiran dan pengetahuan untuk menghasilkan beberapa penemuan baru yang berguna untuk memudahkan manusia melakukan beberapa pekerjaan, terutama dalam sebuah perusahaan. Seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis karena perubahan teknologi dan lingkungan yang cepat, membuat perusahaan harus memiliki daya saing yang kuat. Untuk itu, manajemen sumber daya manusia memiliki posisi yang strategis untuk keberlanjutan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan kualitas perusahaannya.

Kompensasi adalah salah satu faktor untuk mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi didefinisikan sebagai kemampuan dan tanggung jawab perusahaan untuk berkontribusi kepada karyawannya atas pencapaian tugas mereka dan untuk menghargai kinerja mereka. Dengan diberikannya kompensasi secara adil dan benar diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Menurut Hartatik (2014:251) kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya ada dua macam, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari upah, gaji, bonus, dan insentif. Sedangkan untuk kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari program asuransi, program pensiun, dan bayaran saat tidak masuk kerja.

Menurut penelitian Darma dan Supriyanto (2017), kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika seseorang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, itu akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri atau PT. Taspen (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang asuransi sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. Taspen (Persero) memiliki beberapa produk, diantaranya Program Tabungan Hari Tua (THT), Program Pensiun, Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Program Jaminan Kematian (JK). Terkait dengan kompensasi dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung, peneliti telah melakukan survey. Berikut adalah hasil dari kuesioner survey tersebut:

TABEL 1.1  
HASIL SURVEY

No	Pernyataan	Keterangan	Total Skor	Persentase
<b>KOMPENSASI</b>				
1.	Gaji yang diterima sesuai dengan harapan	Sangat Baik	4	40%
		Baik	6	60%
		Tidak Baik	0	0%
2.	Insentif atau bonus diberikan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target	Sangat Baik	5	50%
		Baik	5	50%
		Tidak Baik	0	0%
3.	Saya menerima fasilitas kantor yang memadai	Sangat Baik	5	50%
		Baik	4	40%
		Tidak Baik	1	10%
4.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan	Sangat Baik	4	40%
		Baik	5	50%
		Tidak Baik	1	10%
5.	Perusahaan selalu tepat waktu memberikan tunjangan kepada karyawan	Sangat Baik	3	30%
		Baik	7	70%
		Tidak Baik	0	0%

(Bersambung)

(Tabel 1.1 Sambungan)

<b>KEPUASAN KERJA</b>				
6.	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya	Sangat Baik	1	10%
		Baik	9	90%
		Tidak Baik	0	0%
7.	Sistem pemberian gaji di perusahaan sudah sesuai	Sangat Baik	2	20%
		Baik	8	80%
		Tidak Baik	0	0%
8.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/ jabatan) di perusahaan sudah sesuai	Sangat Baik	4	40%
		Baik	6	60%
		Tidak Baik	0	0%
9.	Atasan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas	Sangat Baik	1	10%
		Baik	8	80%
		Tidak Baik	1	10%
10.	Sesama pegawai saling menghormati hak-hak individu masing-masing	Sangat Baik	2	20%
		Baik	8	80%
		Tidak Baik	0	0%

Sumber: Hasil Olahan Data Pra Kuisisioner, 2018

Pra Kuisisioner disebarkan kepada 10 orang karyawan PT Taspen (Persero) KCU Bandung dengan hasil sebagai berikut:

- Hasil pra kuisisioner dari variabel kompensasi dengan jawaban sangat baik ada 21.
- Hasil pra kuisisioner dari variabel kompensasi dengan jawaban baik ada 27.
- Hasil pra kuisisioner dari variabel kompensasi dengan jawaban tidak baik ada dua.
- Hasil pra kuisisioner dari variabel kepuasan kerja dengan jawaban sangat baik ada sepuluh.
- Hasil pra kuisisioner dari variabel kepuasan kerja dengan jawaban baik ada 39.
- Hasil pra kuisisioner dari variabel kepuasan kerja dengan jawaban tidak baik ada satu.

Berdasarkan hasil pra kuisisioner tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh PT Taspen (Persero) KCU Bandung sudah baik dengan total 27 jawaban. Sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan yang ada di PT Taspen (Persero) KCU Bandung juga sudah baik dengan total 39 jawaban.

Selain hal diatas, untuk mengukur kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam bekerja, yang terlihat dari tingkat absensi. Berikut akan ditampilkan tabel tingkat absensi karyawan tetap PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung tahun 2016 – 2017 sebagai berikut:

**TABEL 1.2**  
**DATA TINGKAT ABSENSI KARYAWAN PERIODE 2016-2017**

Tahun	Absensi			
	Terlambat	Pulang Cepat	Tanpa Kabar	Sakit Tanpa Sertifikat
2016	476	52	22	0
2017	352	64	31	20

*Sumber:* Data Internal PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Dari tabel 1.2 terlihat bahwa total karyawan yang terlambat pada tahun 2016 berjumlah 476 orang, tetapi pada tahun 2017 jumlah karyawan terlambat mengalami penurunan sebanyak 124 orang. Sedangkan jumlah karyawan yang pulang cepat pada tahun 2017 mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu sebesar 12 orang, dan dari karyawan yang tanpa kabar mengalami peningkatan di tahun 2017 dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu sebesar 9 orang. Serta karyawan yang sakit tanpa sertifikat pada tahun 2017 juga mengalami peningkatan dibandingkan dengan tahun 2016 yaitu sebesar 20 orang.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Budi Prasetyo selaku Kepala Bidang Umum dan SDM PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung terkait dengan kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya meliputi:

- a. Gaji dasar
- b. Bonus
- c. Tunjangan, meliputi:
  - 1) Tunjangan jabatan.
  - 2) Tunjangan kinerja.
  - 3) Tunjangan hari raya.
  - 4) Tunjangan kesehatan.

- 5) Tunjangan cuti tahunan, cuti besar dan cuti hamil (cuti tahunan maksimal 12 hari, cuti besar selama 90 hari, dan cuti hamil selama 3 bulan).
- 6) Tunjangan transportasi.

Selain kompensasi finansial yang sudah disebutkan di atas, perusahaan juga memberikan kompensasi non finansial diantaranya dengan mengadakan acara *employee gathering* yang diadakan satu tahun sekali. Selain itu karyawan juga mendapatkan berbagai fasilitas non finansial lain, diantaranya adalah adanya fasilitas kendaraan, fasilitas kesehatan atau klinik, tempat parkir, koneksi internet/ wifi, dll.

Melalui wawancara yang telah dilakukan, Bapak Budi juga mengatakan bahwa dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan oleh karyawan, mengacu pada *Key Performance Indicator* (KPI) dimana penyelesaian tugas yang diberikan kepada karyawan harus 100%. Berikut ini adalah rentang nilai *Key Performance Indikator* yang ada di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung:

TABEL 1.3  
RENTANG NILAI *KEY PERFORMANCE INDICATOR*

Rentang Nilai	Nilai
99,51 – 100	B +
> 95 – 99,50	B
> 91 - 95	B -
> 85 – 91	C
> 55 - 85	D

*Sumber:* Data Internal PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, didapatkan bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2016 periode bulan Januari-Agustus sebesar 97,19 (kategori nilai B), sedangkan rata-rata penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017 periode bulan Januari-Agustus sebesar 96,47 (kategori nilai B). Walaupun predikat nilai yang didapatkan sama-sama B, namun telah terjadi penurunan pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2017 sebesar 0,72 dibandingkan dengan pencapaian kinerja karyawan tahun 2016.

TABEL 1.4  
PENCAPAIAN KINERJA KARYAWAN TAHUN 2016-2017  
PERIODE JANUARI-AGUSTUS

Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
2016	97,19	B	Baik
2017	96,47	B	Baik

*Sumber:* Data Internal PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Untuk memperoleh informasi lebih mendalam lagi, peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Agus Jaja sebagai karyawan pada Bidang Umum dan SDM, bahwa komposisi pegawai yang berusia muda dengan pegawai di atas 49 tahun, jumlahnya jauh berbeda. Pegawai usia muda hanya ada 4 orang saja, sisanya adalah pegawai yang umurnya sudah di atas 49 tahun. Berikut adalah data pegawai dari sisi usia:

TABEL 1.5  
DATA USIA PEGAWAI

No.	Usia	Jumlah
1.	23	2
2.	26	1
3.	27	1
4.	49	2
5.	50	7
6.	51	10
7.	52	8
8.	53	6
9.	54	6
10.	55	8

*Sumber:* Data Internal PT. Taspen (Persero) KCU Bandung

Hal tersebut disebabkan dari PT. Taspen (Persero) KCU Bandung tidak dapat melakukan perekrutan pegawai sendiri, melainkan dilakukan secara bersamaan dan diatur langsung oleh pihak PT. Taspen pusat. Sedangkan di PT. Taspen (Persero) KCU Bandung sendiri sedang mengalami kekurangan karyawan, jadi banyak posisi dan bagian-bagian yang kosong dalam perusahaan.

Hal itu sangat berdampak kepada kerja karyawan yang ada di perusahaan karena karyawan harus merangkap pekerjaan dari bagian yang kosong tersebut. Selain itu, dilihat dari usia karyawan yang sudah banyak memasuki usia pensiun dapat menjadi faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan, karena karyawan yang sudah memasuki usia pensiun biasanya sudah tidak terlalu memikirkan bagaimana kinerja maupun penilaian kinerja mereka. Jadi mereka hanya berfikir hanya perlu menyelesaikan tugas yang ada dan mengisi hari dimana mereka akan pensiun.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan tersebut, peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang bagaimana sistem pemberian kompensasi, seberapa berpengaruhnya pemberian kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung. Dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung”**.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka yang menjadi latar belakang masalah adalah :

- a. Bagaimana kompensasi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- b. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- d. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- e. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- f. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung?
- g. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- c. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- e. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- f. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Kantor Utama Cabang Bandung.
- g. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Bandung.

## **1.5 Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi khazanah keilmuan dibidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Disamping itu hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan penelitian selanjutnya yang melakukan pada penelitian pada bidang yang sama.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan, mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

## **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan yaitu pada tanggal 1 September 2018 sampai 31 Desember 2018. Periode penelitian yaitu bulan September 2018 s.d. Desember 2018.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memberikan arah serta materi yang terkandung dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini diuraikan objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan tentang tinjauan pustaka penelitian yang menjadi dasar dalam melakukan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan ruang lingkup penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validitas dan reliabilitas, serta teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini diuraikan tentang pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

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

Pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan serta saran bagi perusahaan dan saran bagi penelitian selanjutnya.