



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AGEN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER**

(The Impact of Compensation on Job Satisfaction of Agent Employees of Jember Branch
AJB Bumiputera 1912)

SKRIPSI

oleh

**Ratih Putri Hartini
NIM 140910202002**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AGEN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis (S1) dan mencapai gelar Sarjana
Administrasi Bisnis

oleh

**Ratih Putri Hartini
NIM 140910202002**

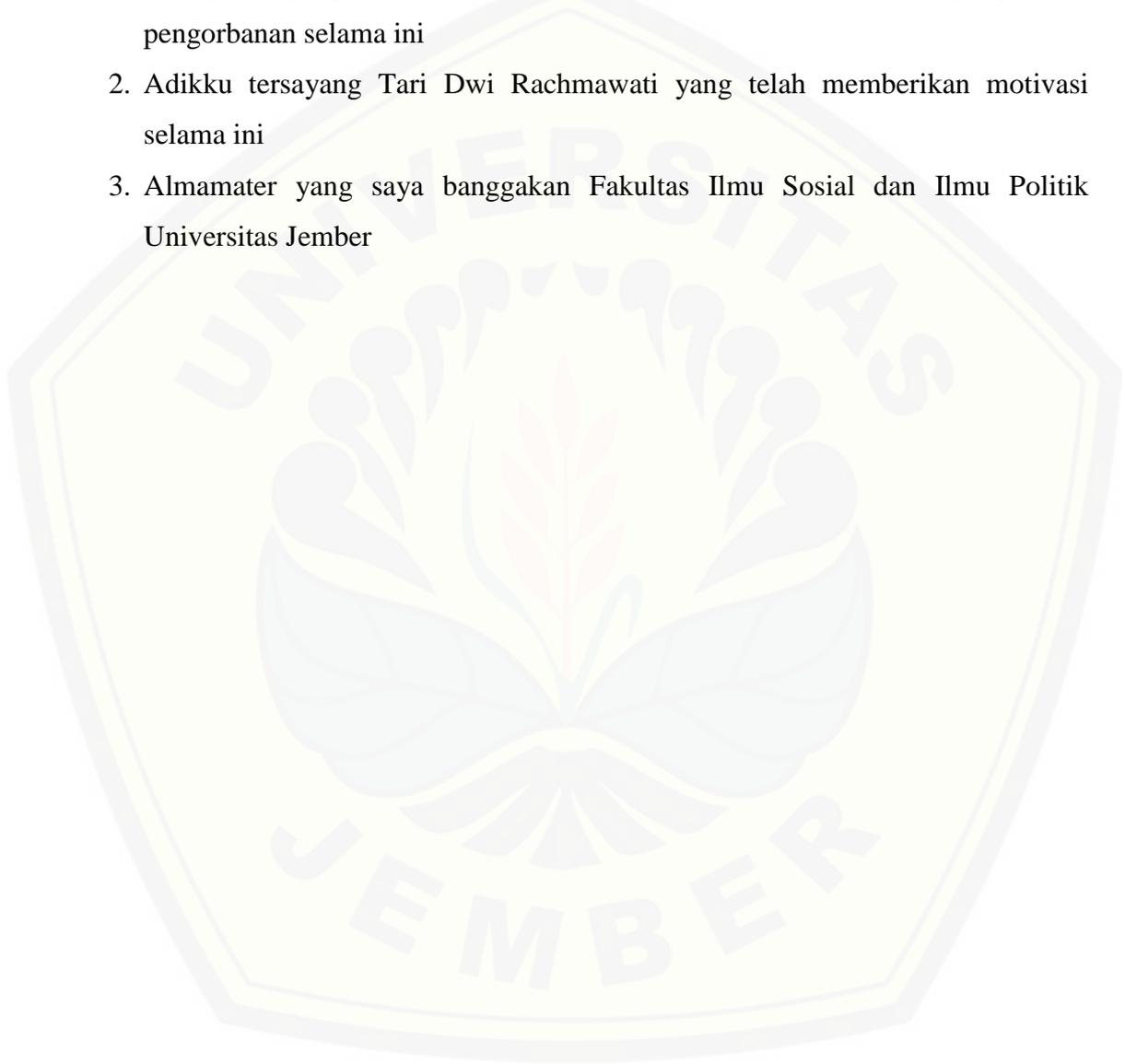
**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ayah dan Ibu saya yang tercinta Bapak Budi Suhartono dan Ibu Nima Febriyanti yang telah mendoakan dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan selama ini
2. Adikku tersayang Tari Dwi Rachmawati yang telah memberikan motivasi selama ini
3. Almamater yang saya banggakan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember



MOTTO

“Sukses bukanlah kebetulan, sukses adalah kerja keras, tekun belajar, berkorban
dan yang terpenting ialah mencintai pekerjaan anda”

(Pelé)



PERNYATAAN

Nama : Ratih Putri Hartini
NIM : 140910202002
Jurusan : Ilmu Administrasi
Prodi : Ilmu Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 05 Juni 2018

Yang menyatakan,

(Ratih Putri Hartini)

NIM 140910202002

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN AGEN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 CABANG JEMBER**

Oleh

Ratih Putri Hartini

NIM 140910202002

Dosen Pembimbing

Dosen Pembimbing Utama : Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si

Dosen Pembimbing Anggota : Dra. Sri Wahyuni, M.Si

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember” telah diuji dan disahkan oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

Hari/Tanggal : Selasa / 5 Juni 2018

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Jam : 11.00 WIB

Tim Penguji,
Ketua,

Drs. Sutrisno, M.Si
NIP. 19580705 198503 1 002

Dosen Pembimbing I,

Dosen Pembimbing II,

Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si
NIP. 19590820198803 1 002

Dra. Sri Wahyuni, M.Si
NIP. 19560409 198702 2 001

Penguji Anggota I,

Penguji Anggota II,

Dr. Djoko Poernomo, M.Si
NIP. 19600219 198702 1001

Dra. Dwi Windradini BP, M.Si
NIP. 196408141989022003

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember

Dr. Ardiyanto, M.Si
NIP. 19580810 198702 1 002

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember; Ratih Putri Hartini; 140910202002; 2018; 118 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember”. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan dibidang penyediaan jasa asuransi pertama dan tertua di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 salah satu perusahaan asuransi di dunia yang berbentuk mutual yaitu bersifat kebersamaan atau gotong royong. Berbeda dengan perusahaan asuransi yang lain, kepemilikan AJB Bumiputera dipegang oleh para pemegang polis, hal ini dikarenakan premi yang diberikan kepada AJB Bumiputera sekaligus dianggap sebagai modal.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama pada perusahaan penyedia jasa seperti jasa asuransi. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pasti akan melakukan pekerjaannya dengan lebih semangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi secara adil dan layak.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tentang pengaruh Kompensasi (X) yang diturunkan ke dalam beberapa subvariabel yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember secara parsial dan simultan. Penelitian ini adalah penelitian pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan agen AJB Bumiputera 1912 yang berjumlah 54 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember baik secara parsial maupun simultan.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

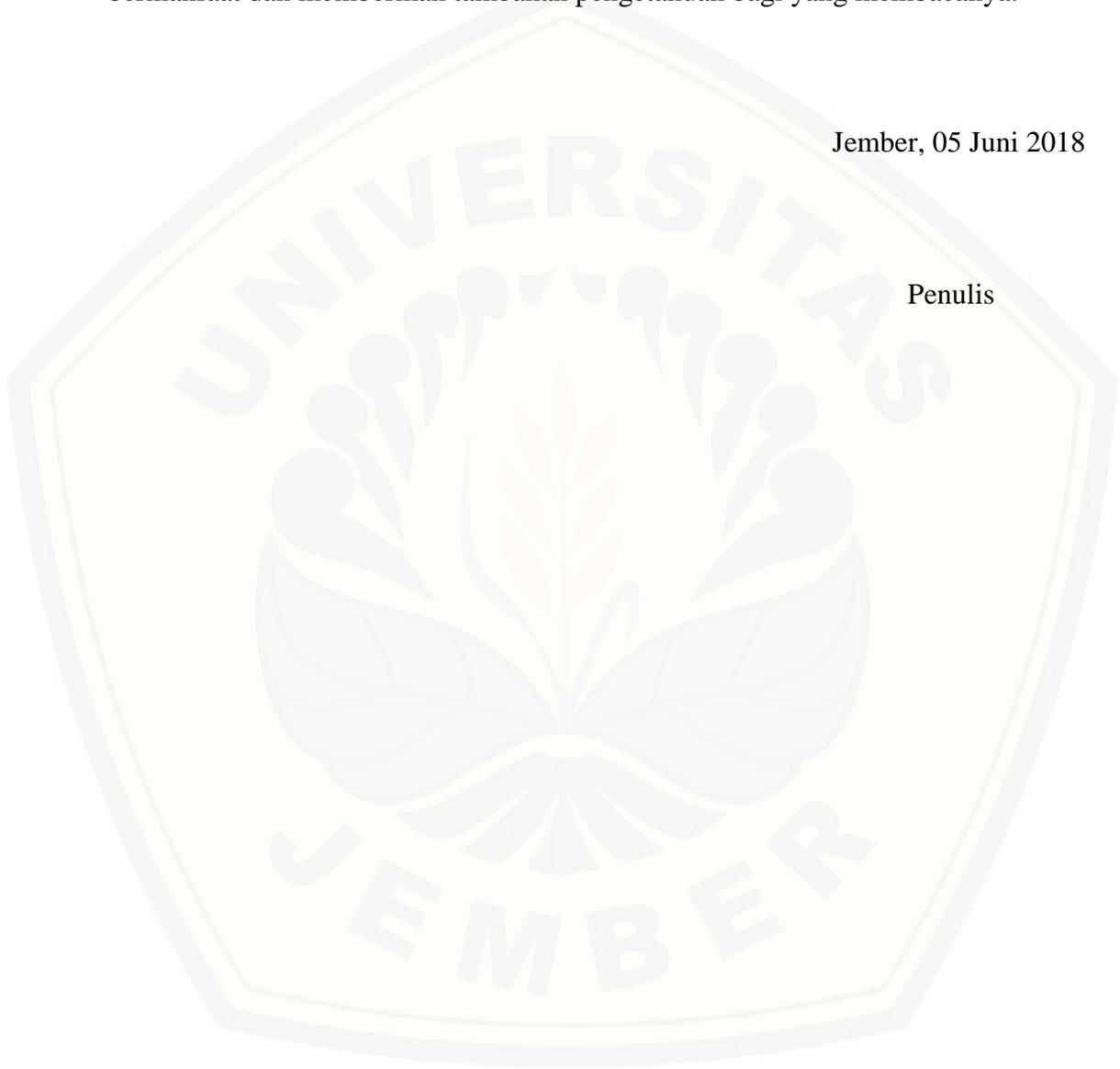
Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr. Akhmad Toha, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Drs. Didik Eko Julianto, M.AB selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis dan sekaligus Dosen Pembimbing Akademik.
4. Drs. Rudy Eko Pramono, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta selalu meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
5. Kepala Cabang AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember yang telah memberikan izin untuk penelitian dan seluruh karyawan terutama agen yang telah memberikan informasi kepada penulis.
6. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 05 Juni 2018

Penulis



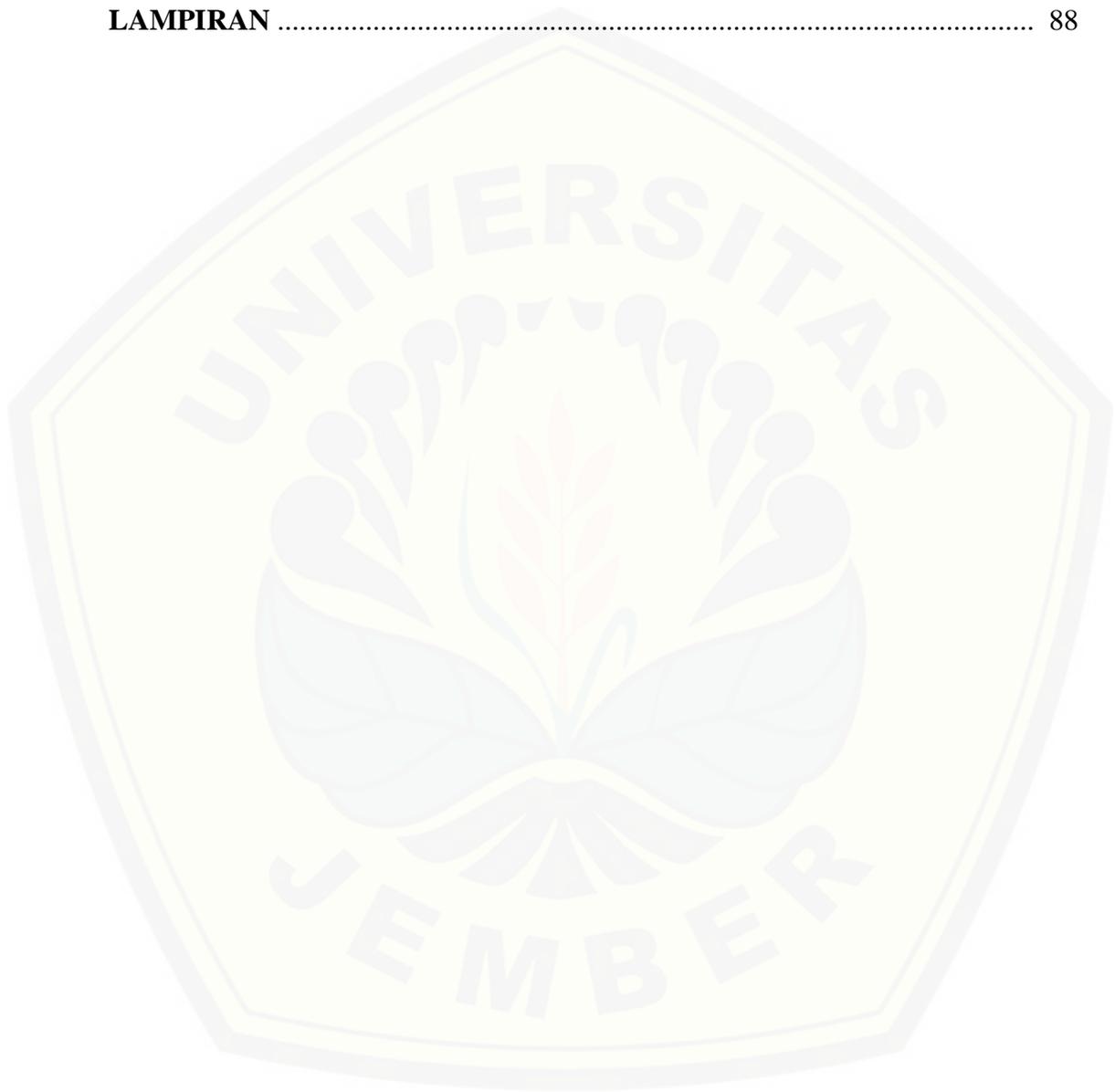
DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PEMBIMBING	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
RINGKASAN	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan	8
1.4 Manfaat	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.4 Pengertian Kompensasi	15
2.1.5 Kompensasi Finansial	16
2.1.6 Kompensasi Non Finansial	17
2.1.7 Tujuan Kompensasi	19
2.1.8 Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi	20

2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi ..	21
2.1.10 Indikator Kompensasi Finansial	23
2.1.11 Indikator Kompensasi Non Finansial	23
2.1.12 Pengertian Kepuasan Kerja	24
2.1.13 Faktor-faktor Kepuasan Kerja	26
2.1.14 Indikator Kepuasan Kerja	27
2.2 Hubungan Antar Variabel	28
2.2.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	28
2.3 Peneliti Terdahulu	29
2.4 Model Analisis	32
2.5 Hipotesis	32
BAB 3. METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian	34
3.2 Populasi dan Sampel	34
3.2.1 Populasi	34
3.2.2 Sampel	34
3.3 Jenis dan Sumber Data	35
3.4 Metode Pengumpulan Data	36
3.5 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Teknik Pengukuran	40
3.7 Uji Instrumen Data	42
3.7.1 Uji Validitas	42
3.7.2 Uji Reliabilitas	42
3.8 Uji Asumsi Klasik	43
3.8.1 Uji Normalitas	43
3.8.2 Uji Multikolinieritas	43
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	44
3.9 Metode Analisis Data	44
3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.10 Uji Hipotesis	45

3.10.1 Uji t	45
3.10.2 Uji Koefisien Determinan	46
3.10.3 Uji F	46
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	48
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Hasil Penelitian	50
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	50
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan	50
4.1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	51
4.1.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.1.4 Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Karyawan	54
4.1.1.5 Produk Asuransi AJB Bumiputera 1912	56
4.1.2 Karakteristik Responden	65
4.1.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	68
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik	72
4.2.1 Uji Normalitas	72
4.2.2 Uji Multikolinieritas	73
4.2.3 Uji Heteroskedastisitas	74
4.3 Analisis Regresi Linier berganda	74
4.4 Uji Hipotesis	76
4.4.1 Uji t	76
4.4.2 Uji F	77
4.4.3 Koefisien Determinan	78
4.5 Pembahasan	78
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	78
4.5.2 Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja...	79
4.5.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	80
4.5.4 Pengaruh Faktor Lain	81
4.6 Keterbatasan Penelitian	82

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	83
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	88



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan AJB Bumiputera Cabang Jember	2
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Agen AJB Bumiputera Cabang Jember	4
Tabel 1.3 Kompensasi Finansial dan Non Finansial AJB Bumiputera Cabang Jember	6
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	30
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Finansial	69
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi Non Finansial ..	70
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Data	72
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	74
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Berganda	75
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial)	76
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan)	77
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian	32
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	48
Gambar 4.1 Bagan Strukur Organisasi AJB Bumiputra 1912 Jember	53



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	88
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	94
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	100
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	103
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas	105
Lampiran 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	106
Lampiran 7. Uji Multikolinieritas	107
Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas	108
Lampiran 9. Uji Hipotesis	109
Lampiran 10. Tabel r	110
Lampiran 11. Tabel t	112
Lampiran 12. Tabel F	113
Lampiran 13. Surat Telah Melaksanakan Penelitian	114
Lampiran 14. Surat Ijin Penelitian	115
Lampiran 15. Contoh Ilustrasi Produk Asuransi	116

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, banyak perubahan yang terjadi di berbagai aspek, salah satunya yaitu aspek ekonomi dan bisnis. Perubahan tersebut mempengaruhi perkembangan dunia bisnis yang semakin maju. Setiap perusahaan sekarang dituntut untuk mampu dan siap dalam menghadapi segala arus perubahan yang ada, agar perusahaan mereka tetap bertahan dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam menjalankan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Modal, metode dan mesin tidak dapat memberikan hasil yang maksimal apabila belum didukung oleh sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam hal ini, untuk mengatur dan mengorganisir karyawan dalam setiap perusahaan. Pentingnya perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan karakteristik perusahaan yaitu untuk menciptakan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat membantu untuk mencapai semua tujuan yang dapat memajukan perusahaan. Manajer berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawannya, sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan biasanya terkendala oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu kepuasan kerja karyawan, hal tersebut bisa berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama pada perusahaan penyedia jasa. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pasti akan melakukan pekerjaannya dengan lebih semangat, sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa, karyawan adalah hal yang paling menentukan baik buruknya kualitas jasa yang diberikan. Jika kualitas

yang diberikan baik, maka banyak konsumen yang akan menggunakan layanan jasa tersebut. Salah satu perusahaan penyedia jasa yang ada di Indonesia adalah Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912, yang merupakan perusahaan dibidang penyediaan jasa asuransi pertama dan tertua di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 salah satu perusahaan asuransi di dunia yang berbentuk mutual yaitu bersifat kebersamaan atau gotong royong. Berbeda dengan perusahaan asuransi yang lain, kepemilikan AJB Bumiputera dipegang oleh para pemegang polis, hal ini dikarenakan premi yang diberikan kepada AJB Bumiputera sekaligus dianggap sebagai modal. Pemegang polis sebagai pemilik perusahaan mempercayakan wakil-wakil dari mereka yang disebut Badan Perwakilan Anggota (BPA) dalam menentukan garis-garis besar haluan perusahaan, memilih dan mengangkat direksi, dan ikut serta mengawasi jalannya perusahaan.

AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember, merupakan salah satu cabang yang ada di wilayah Jawa Timur. Awal berdirinya kantor AJB Bumiputera Jember berada di Jalan Untung Suropati No. 75 Jember. Pada tanggal 12 Februari 1983 di bawah pimpinan Bapak Lilik Supono, kantor tersebut pindah lokasi dari Jalan Untung Suropati no. 75 ke Jalan Ahmad Yani no. 81. Perpindahan ini didasari oleh keefektifan jangkauan masyarakat. Adapun jumlah karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember periode Januari-Oktober 2017 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Cabang	1
2	Kepala Unit Administrasi dan Keuangan	1
3	Kasir	1
4	Pegawai Administrasi	1
5	Pembantu Administrasi	1
6	Pesuruh dan satpam	3
7	Supervisor	7
8	Agen	54
	Total	69

Sumber: AJB Bumiputera 2017 (data diolah peneliti)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 diketahui bahwa AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember memiliki total karyawan 69 orang yang terdiri dari 15 karyawan dinas dalam merupakan karyawan tetap dan 54 karyawan dinas luar (agen) merupakan karyawan tidak tetap. Perusahaan membagi agen menjadi 7 kelompok (blok), yang setiap kelompok tersebut masing-masing dipimpin oleh 1 supervisor. Pembagian kelompok itu dibagi berdasarkan daerah penagihan asuransi. Perusahaan asuransi yang memiliki cabang di seluruh Indonesia, AJB Bumiputera 1912 harus mampu bertahan dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada, begitu pula dengan kebutuhan sumber daya manusia yang dimilikinya. Tidak mudah dalam mempertahankan sumber daya manusia yang telah dimiliki. Perusahaan akan mudah mempertahankan karyawannya jika mampu memahami kebutuhan karyawannya dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan termotivasi secara optimal dan memberikan kepuasan kerja untuk karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat dedikasi, kompetensi, dan komitmen yang tinggi, harus dimiliki dan dipertahankan oleh perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi kerja di sekitar mereka serta mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan hasil kerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 cabang Jember dapat diukur berdasarkan kemampuan kerja agen, kebebasan umpan balik mengenai pekerjaan mereka, rekan kerja yang mendukung baik *supervisor* maupun sesama agen, ganjaran yang pantas seperti kebijakan promosi dan kondisi kerja yang mendukung. Faktanya masih ada agen yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan ini tidak sesuai dengan kemampuan yang mereka punya, alasan agen bekerja karena mereka tertarik dengan jumlah komisi yang besar. Agen juga masih kurang diberi kebebasan dalam mengeluarkan pendapat kepada *supervisor* pada saat mereka bekerja, hal itulah yang membuat beberapa agen merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Kurangnya dukungan atau motivasi dari *supervisor* seperti solusi menghadapi nasabah yang susah didapatkan, juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja agen. Hubungan yang baik antar rekan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan,

karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungannya akan merasa puas juga dengan pekerjaan mereka.

Seorang agen merupakan ujung tombak dari suatu perusahaan asuransi, karena jika tidak ada agen, perusahaan tidak akan bisa mendapatkan nasabah sehingga perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik dalam mempertahankan eksistensinya. Agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember adalah karyawan dinas luar yang memiliki beban kerja tinggi. Setiap agen harus mencapai target pemasaran yaitu mendapatkan minimal 1 nasabah per 3 bulan. Menurut *supervisor* hal ini adalah jumlah minimal yang mudah untuk didapatkan, tetapi di lapangan tidak semudah itu untuk mendapatkan nasabah. Konsekuensi untuk agen yang tidak bisa memenuhi target tersebut akan langsung terhapus namanya sebagai agen, dan jika ingin kembali menjadi agen perlu melakukan prosedur seperti awal lagi. Agen yang kinerjanya baik selama bekerja, bisa menjadi pertimbangan pimpinan untuk merekrut kembali orang tersebut menjadi agen. Berikut data jumlah karyawan agen AJB Bumiputera 1912 cabang Jember dari tahun 2014 sampai data terakhir oktober 2017.

Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Agen AJB Bumiputera 1912 Jember

Tahun	Jumlah Karyawan Agen
2014	85
2015	73
2016	56
2017	54

Sumber: AJB Bumiputera 2017 (data diolah peneliti)

Sesuai yang ada pada tabel 1.2, bahwa AJB Bumiputera mengalami penurunan karyawan agen dari tahun 2014 yang awalnya berjumlah 85 agen, sekarang sampai data terakhir Oktober 2017 hanya berjumlah 54 agen. Menurut *supervisor*, hal tersebut dikarenakan agen sering patah semangat saat mencari nasabah, dan berhenti di tengah jalan. Agen patah semangat karena beberapa dari mereka masih belum mampu dalam beradaptasi dengan pekerjaan maupun lingkungan kerja mereka dan menyebabkan beberapa agen tidak kuat mental saat di lapangan. Data pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera masih kurang dirasakan, pernyataan ini didukung oleh

Handoko (2001:193) departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Perusahaan dalam menangani persoalan tersebut salah satunya yaitu dengan memberikan kompensasi dalam ukuran yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menarik dan memelihara serta dapat digunakan untuk mempertahankan karyawan. Pernyataan ini dipertegas oleh Bangun (2012:255), bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Pemberian kompensasi harus secara adil dan layak, yang disesuaikan dengan hasil pekerjaan, jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan.

Pemberian kompensasi dapat berupa kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari dua bentuk, yaitu secara langsung seperti gaji atau upah, insentif, bonus, dan secara tidak langsung berupa tunjangan seperti, asuransi, uang cuti dan dana pensiun. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang berasal dari pekerjaan itu sendiri seperti pelatihan, promosi, penghargaan dan juga berasal dari lingkungan kerja karyawan seperti pujian, rekan kerja yang baik, suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan. Kedua kompensasi tersebut harus dijalankan dengan seimbang dan dikelola dengan baik agar karyawan lebih baik dalam bekerja sehingga perusahaan akan mencapai tujuan seperti yang telah direncanakan.

AJB Bumiputera Cabang Jember menerapkan program kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial sebagai balas jasa kepada karyawannya. Berikut pembagian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang diberikan kepada karyawan dinas dalam dan karyawan dinas luar (agen)

Tabel 1.3 Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial AJB Bumiputera 1912 cabang Jember

Karyawan Dinas Dalam	Karyawan Dinas Luar
Kompensasi Finansial	
Gaji pada akhir bulan	Komisi berdasarkan produk yang mereka jual. Min. 30% dari nilai polis
Tunjangan Hari Raya keagamaan	Tunjangan Hari Raya keagamaan
Hak upah lembur	-
Cuti Besar	-
Cuti melahirkan bagi pekerja wanita	-
Hak penanggungun biaya dokter (pemeriksaan, pengobatan dan perawatan)	Hak penanggungun biaya dokter (pemeriksaan, pengobatan dan perawatan)
Perlengkapan kerja yang didapat komputer, printer, meja kerja	Perlengkapan kerja yang didapat brosur dan ilustrasi, komputer, meja kerja
Fasilitas kantor yang digunakan bersama, ruang rapat, musholla, tempat parkir khusus karyawan	Fasilitas kantor yang digunakan bersama, ruang rapat, musholla, tempat parkir khusus karyawan
Asuransi jiwa, asuransi kesehatan	Asuransi jiwa, asuransi kesehatan
Dana pensiun	-
Kompensasi Non Finansial	
Hak pelatihan kerja	Hak pelatihan kerja
Hak pendidikan	Hak pendidikan
Adanya toleransi waktu untuk beribadah	Adanya toleransi waktu untuk beribadah
Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atau dilakukan	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atau dilakukan
Interaksi sosial yang terjalin baik antar rekan kerja di perusahaan	Interaksi sosial yang terjalin baik antar rekan kerja di perusahaan

Sumber: AJB Bumiputera 2017 (data diolah peneliti)

Berdasarkan tabel 1.3, AJB Bumiputera 1912 cabang Jember telah memberikan hak-hak yang diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja, tetapi menurut agen pelaksanaan tunjangan yang diberikan oleh AJB Bumiputera belum terlaksana dengan baik, seperti tidak ada tunjangan tambahan dari perusahaan terkait uang bensin dan uang makan saat agen bekerja di lapangan, agen akan mendapat uang tambahan hanya dari premi yang mereka tagih sebesar 2%. Jaminan asuransi jiwa dan asuransi kesehatan yang diberikan untuk karyawan

agen AJB Bumiputera cabang Jember juga belum mampu membuat agen merasa aman dan sejahtera dalam bekerja di lapangan dengan tingkat kerja yang tinggi dibandingkan karyawan dinas dalam. Beberapa agen juga masih merasa tidak nyaman dan kurang beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka baik di dalam kantor maupun saat di lapangan, hal ini dirasakan oleh agen yang baru bekerja sekitar 3 tahun. Pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus adil dan sesuai dengan apa yang telah dilakukan atau diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, hal tersebut pasti akan membuat karyawan lebih maksimal lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh pemimpin, dijadikan sebagai tolak ukur terhadap tingkat prestasi kerja karyawan, sehingga cara itu akan mendorong karyawan untuk lebih bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh pendapat dari Rivai dan Sagala (2011:741) bahwa karyawan memberikan hasil kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai atas prestasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Jadi menurut pemaparan tersebut, peneliti mencoba untuk meneliti dan membuktikan ada tidaknya pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Agen adalah ujung tombak dari suatu perusahaan asuransi, begitu halnya dengan agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember yang memiliki beban kerja tinggi. Setiap agen harus mendapatkan minimal 1 nasabah per 3 bulan. Konsekuensi untuk agen yang tidak bisa memenuhi target tersebut akan langsung terhapus namanya sebagai agen, dan jika ingin kembali menjadi agen perlu melakukan prosedur seperti awal lagi. Data jumlah agen dari tahun 2014 sampai 2017 mengalami penurunan, hal ini dikarenakan masih banyak agen yang patah semangat saat bekerja. Agen masih belum mampu untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka sehingga membuat agen tidak kuat mental

saat mencari nasabah. Data ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember masih kurang dirasakan oleh agen. Perusahaan dalam menangani hal tersebut yaitu dengan memberikan kompensasi yang berbentuk kompensasi finansial dan non finansial.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “Adakah pengaruh antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember?”

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.
- b. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.
- c. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.

1.4 Manfaat

- a. Bagi Peneliti

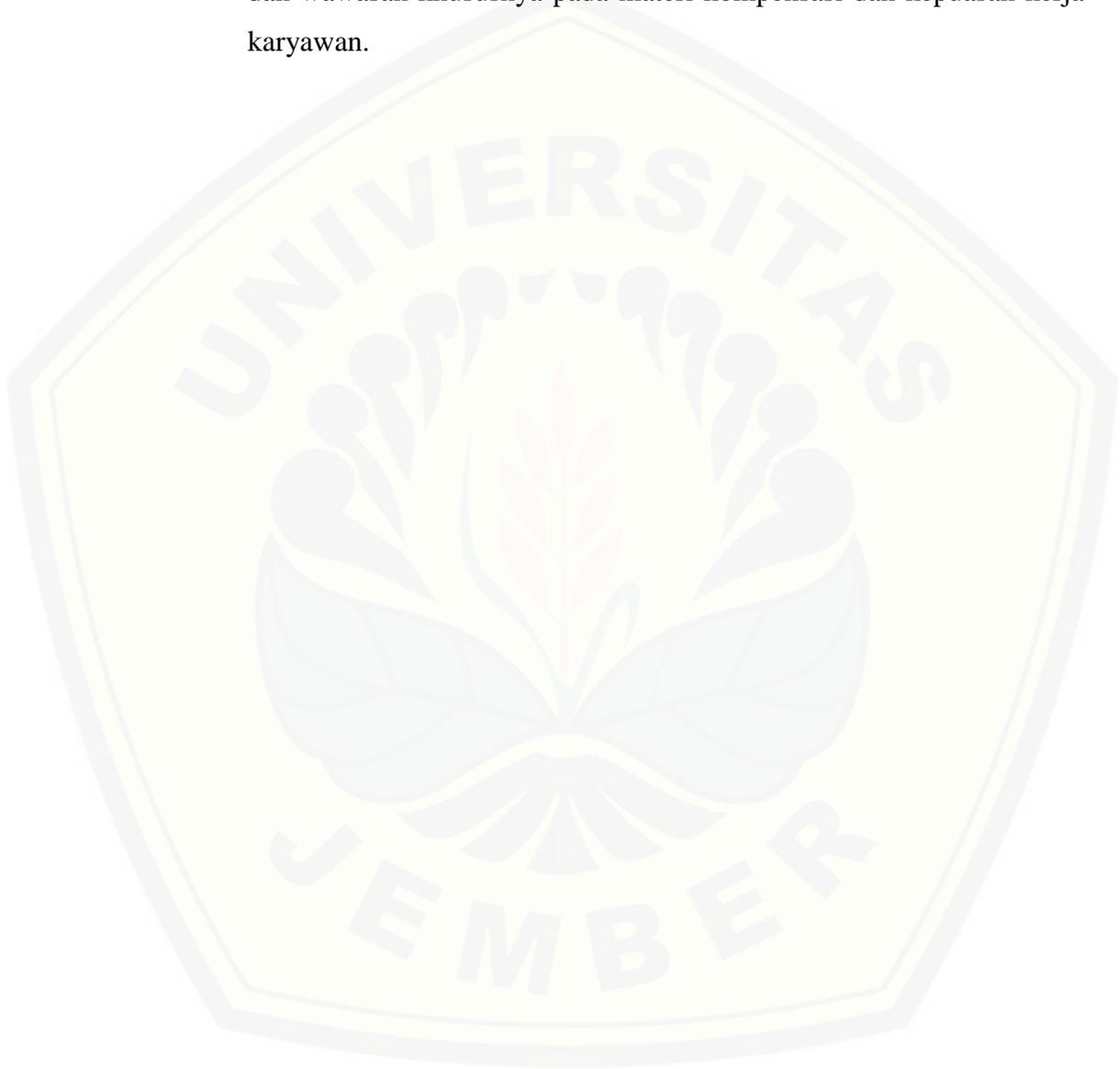
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori dari mata kuliah yang pernah dipelajari selama dalam perkuliahan maupun dari luar perkuliahan, dengan demikian dapat memperdalam wawasan dan pengetahuan yang nantinya akan berguna dalam dunia kerja.

- b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan khususnya pada bagian manajemen personalia dalam pemberian kompensasi dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan baik karyawan dinas dalam maupun dinas luar (agen).

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Tambahkan referensi untuk keperluan studi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya pada materi kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.



BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Bangun (2012:3) merupakan proses untuk menciptakan pekerja yang dapat menghasilkan produk (barang dan jasa) yang memiliki daya saing. Mangkunegara (2012:2) menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:9) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Peneliti dapat memahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menciptakan peran karyawan yang efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan sehingga memiliki daya saing yang tinggi.

2.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013: 21-23), adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarah, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan

pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara aktif.

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan presentasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta pedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Tanpa kedisiplinan yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya dengan maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Pada fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di atas menurut Hasibuan (2013: 21-23) pada poin g, kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengelolaan kompensasi yang baik, dapat membantu perusahaan untuk memperoleh dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, jika kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka karyawan yang sudah ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan perekrutan kembali tidaklah mudah. Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi bisa jadi akan mengurangi kinerja, mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan.

Pemberian kompensasi harus secara adil dan layak, yang sesuai dengan apa yang sudah karyawan berikan dan lakukan untuk perusahaan. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kepuasan tersendiri pada karyawan, sehingga karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan juga akan mendapatkan *feedback* yang baik, yaitu dengan tercapainya tujuan perusahaan seperti yang diinginkan dan memiliki daya saing yang tinggi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih fokus pada pengaruh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, karena kompensasi mempengaruhi sebagian besar fungsi manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup yang menjadi bahasan dalam manajemen sumber daya manusia menurut Martoyo (2006: 16) meliputi:

- a. Perencanaan sumber daya manusia, yang meliputi pembahasan tentang pengadaan tenaga kerja dan analisa jabatan, penentuan kualitas kebutuhan

- tenaga kerja, sumber dan prosedur pengadaan tenaga kerja dan lain sebagainya.
- b. Seleksi dan orientasi yang membahas dasar kebijaksanaan dalam seleksi, kualitas seleksi, cara seleksi, dan *interview* orientasi dan sebagainya.
 - c. Pengorganisasian pengembangan sumber daya manusia yang membahas masalah latihan dan pendidikan, tujuan dan faedah pengembangan tenaga kerja, metode dan manfaat latihan dan pendidikan serta prinsip-prinsip dan penilaiannya.
 - d. Pemanfaatan promosi pemindahan, membahas penempatan tenaga kerja dan pendelegasian wewenang, masalah promosi dan penurunan status kerja, pemindahan serta rencana pemindahan dan promosi.
 - e. Perencanaan dan pengembangan karir, membahas pengertian karir beserta perencanaan dan pengembangannya.
 - f. Penilaian prestasi kerja, membahas pengertian dan pembahasan penilaian prestasi kerja serta elemen-elemen pokok sistem penilaian dan sebagainya.
 - g. Kompensasi yang membahas pengertian kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi dan tujuan pemberian kompensasi dan sebagainya.
 - h. Kepuasan kerja dalam organisasi membahas pengertian kerja dan fungsinya, tingkat stress, konseling, dan sebagainya.
 - i. Integrasi tenaga kerja, membahas tentang pentingnya mengintegrasikan keinginan-keinginan individu dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi.
 - j. Motivasi, membahas berbagai istilah yang berkaitan dengan motivasi, teori-teori motivasi dan berbagai pandangan tentang motivasi dalam organisasi dan sebagainya.
 - k. Kepemimpinan dan berbagai aspeknya, membahas pengertian pimpinan dan kepemimpinan, ciri-ciri pemimpin, tanggung jawab dan wewenang kepemimpinan.
 - l. Konflik dalam organisasi, membahas berbagai pandangan tentang konflik dalam organisasi, metode penanggulangan konflik.

- m. Pemberhentian personel membahas tentang tenggang waktu, izin dan saat pemberhentian, alasan pemberhentian dan sebagainya, serta pemutusan hubungan kerja di perusahaan.
- n. Hubungan serikat karyawan dan pemimpin (manajemen) membahas kesaling hubungan serikat karyawan, pihak manajemen dan pemerintah, landasan pembentukan serikat karyawan, pergerakan serikat karyawan dan sebagainya.
- o. Pengawasan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi, membahas makna pengawasan sumber daya manusia dan pengendaliannya serta audit personalia.

Berdasarkan uraian tersebut pada poin g dan h menurut Martoyo (2006:16) dijelaskan bahwa ruang lingkup sumber daya manusia membahas terkait kompensasi dan kepuasan kerja. Kompensasi membahas tentang pengertian kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi dan tujuan pemberian kompensasi. Kepuasan kerja dalam organisasi membahas tentang pengertian kerja dan fungsinya, tingkat stress, konseling. Sehingga penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk dilakukan karena berkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia.

2.1.4 Pengertian Kompensasi

Pengertian kompensasi menurut Wayne (dalam Mangkuprawira 2003:196) kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.

Kompensasi disebut juga dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada bawahan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2002:75).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti dapat memahami bahwa kompensasi adalah pemberian penghargaan baik finansial maupun nonfinansial sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, dan juga digunakan sebagai motivator oleh perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

2.1.5 Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial menurut Rivai (2004:358) terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan). Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi tidak langsung terdiri dari proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan. Menurut Martoyo (2007:120) kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji atau upah, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga tunjangan yaitu semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, meliputi, jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan. Menurut Simamora (2015:443), ada beberapa indikator kompensasi finansial yaitu upah atau gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Menurut Hariandja (2009:224) macam-macam kompensasi finansial terdiri dari:

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dikaitkan secara langsung dengan pekerjaan seperti gaji atau upah, bonus, dan komisi.

Berikut adalah macam-macam kompensasi langsung:

1) Gaji atau Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang pegawai

yang memberikan sumbangan pikiran dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan langsung dengan *gain sharing* atau diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan yaitu imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi seperti asuransi, jaminan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja, dan pensiun. Contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan dalam bentuk materiil baik secara langsung yaitu kompensasi yang berbentuk pembayaran pada karyawan, seperti gaji atau upah, insentif, bonus dan secara tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, pembayaran waktu tidak bekerja (cuti), tunjangan program pensiun dan beberapa fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

2.1.6 Kompensasi Non Finansial

Kompensasi non finansial merupakan salah satu balas jasa selain berupa uang. Menurut Rivai (2004:358), kompensasi non finansial terdiri dari karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, teman baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif. Menurut Martoyo (2007:120), kompensasi non finansial terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Kompensasi non finansial

merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang. Menurut Simamora (2015:443) kompensasi finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Lingkungan kerja meliputi kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman. Komponen-komponen dalam pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, pengakuan atas pencapaian prestasi kerja.

Menurut Handoko, (2008:442) kompensasi non finansial terdiri dari:

a. Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri

Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik. Berdasarkan teori tersebut menjelaskan kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan yang dapat mendorong karyawan untuk mengerjakan dengan baik, karena pekerjaan yang diberikan menarik dan mempunyai tantangan dalam pengerjaannya. Karyawan mempunyai kesempatan untuk berkembang yaitu dengan cara diberikannya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

b. Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2005:27).

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi yang tidak dalam bentuk materiil tetapi kompensasi yang diberikan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan atas pencapaian target kerja, promosi, penghargaan, pelatihan dan juga berkaitan dengan lingkungan kerja seperti pujian, rekan kerja yang baik, rasa nyaman dalam bekerja, suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif.

2.1.7 Tujuan Kompensasi

Adapun tujuan-tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2013:121) adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan/pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk instansi akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Pegawai

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang pemerintahan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

2.1.8 Prinsip-prinsip Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:122) prinsip-prinsip pemberian kompensasi, yaitu:

a. Keadilan

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsisten. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya. Prinsip ini harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap pegawai. Dengan prinsip ini akan tercipta suasana kerjasama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas pegawai akan lebih baik.

b. Kelayakan

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak berhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi, dan lain-lain.

2.1.9 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013:127) ada beberapa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, yaitu:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan), maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.
- b. Kemampuan dan persediaan perusahaan
Apabila kemampuan dan kesediaan instansi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan instansi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- c. Organisasi pegawai
Apabila serikat pegawainya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat pegawai tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.
- d. Produktivitas kerja pegawai
Jika produktivitas kerja pegawai baik maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerjanya buruk serta maka kompensasi kecil.
- e. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres
Pemerintah dan Undang-Undang dan Kepres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya instansi tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi pegawai. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
- f. Biaya hidup (*cost of living*)
Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Seperti tingkat upah di

Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.

g. Posisi jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang lebih kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

i. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

j. Jenis dan sifat pekerjaan

Jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.10 Indikator Kompensasi finansial

Indikator kompensasi finansial untuk mengukur kompensasi finansial menurut Simamora (2015:443) adalah sebagai berikut:

a. Gaji atau Upah

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Menurut Hariandja (2009:265), insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Menurut Siagian (2002:268), salah satu jenis insentif adalah komisi. Insentif ini menurut Marwansyah dan Mukaram (2014:146) diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual

c. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.

d. Fasilitas

Fasilitas meliputi antara lain kendaraan, ruang kantor, tempat ibadah, tempat parkir, ruang *pantry*.

Dari empat faktor kompensasi finansial yang dikemukakan oleh Simamora, yang sesuai dengan kondisi tempat penelitian yaitu meliputi: Insentif, Tunjangan dan Fasilitas.

2.1.11 Indikator Kompensasi non finansial

Indikator kompensasi finansial menurut Simamora (2015:443) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja dengan penjelasan sebagai berikut.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2005:27). Lingkungan kerja meliputi kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang nyaman.

b. Pekerjaan

Pekerjaan disini dimaksudkan bahwa kompensasi non finansial dipengaruhi dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Komponen-komponen dalam pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan, pengakuan atas pencapaian prestasi kerja.

2.1.12 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

Menurut Fathoni (2006:128), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Martoyo (2000:142), kepuasan

kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Robbins (dalam Rozi 2014:4) mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat ditentukan berdasarkan kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli pada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

Definisi-definisi yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting bagi para karyawan sebagai individu dan kepuasan pada masing-masing individu bersifat relatif yaitu antara satu orang karyawan dengan orang atau karyawan lain memiliki tingkat kepuasan atas pekerjaan yang berbeda-beda. Selain penting untuk individu karyawan, kepuasan kerja juga berdampak pada perusahaan karena terciptanya keadaan yang positif di

dalam lingkungan kerja perusahaan, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan lebih betah di perusahaan tersebut.

2.1.13 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2006:109):

- a. Pekerjaan itu sendiri
Pekerjaan yang menarik, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karakteristik pekerjaan serta kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dengan kepuasan kerja.
- b. Gaji
Uang tidak hanya untuk membantu karyawan dalam kebutuhan dasar, tetapi juga sebagai alat untuk memberikan kepuasan pada tingkat yang lebih tinggi. Pemberian gaji yang sesuai dengan kontribusi karyawan, ketepatan waktu pembayaran gaji dan sistem pemberian gaji di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan.
- c. Promosi
Kesempatan promosi yang sama antar karyawan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja, tetapi individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering juga dapat mengalami kepuasan kerja tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja yang telah ditentukan.
- d. Pengawasan
Pengawasan (supervisi) yang pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana penyelia (*supervisor*) menggunakan ketertarikan personal antara atasan dan bawahan dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.
- e. Kelompok kerja

Kelompok kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu terutama kelompok kerja yang bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan dan nasihat.

f. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan serta keselamatan kerja yang diperhatikan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan bersih akan lebih mudah bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka.

Menurut Hariandja (2002:181) ada beberapa hal yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang karyawan, yaitu:

a. Jumlah upah yang diterima dan jumlah yang diharapkan

Apabila tenaga kerja menerima upah kurang dari yang seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas. Sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima mereka cenderung merasa puas.

b. Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja lain

Jika perbandingan menyeluruh antara keadaan mereka dengan keadaan tenaga kerja lain yang baik, tenaga kerja yang bersangkutan akan merasa puas. Sebaliknya, apabila perbandingan tersebut menunjukkan hasil yang kurang baik, mereka cenderung merasa tidak puas.

c. Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja lain.

d. Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterima untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya

2.1.14 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Rozi 2014:4) yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan sekerja yang mendukung.

a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Setiap karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak meragukan, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standart pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli pada lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen AJB Bumiputer 1912 Cabang Jember

Umar (2011:201) menjelaskan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Secara empiris, hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa alasan dari sebagian

responden yang tidak puas dengan pekerjaannya disebabkan adanya kompensasi yang tidak sesuai.

Kompensasi kepada karyawan sangat mempengaruhi motivasi dan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan, apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai atas pekerjaan yang sudah dilakukan untuk perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik, hal ini juga dikuatkan oleh teori milik Hasibuan dalam Kadarisman (2012:86) bahwa tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

Menurut Rozi (2014:4), hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki kaitan yang sangat erat, mengingat kompensasi yang diberikan secara adil dan layak serta tepat sasaran akan sangat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, dimana hal tersebut akan ditunjukkan dengan sikap positif karyawan dengan meningkatnya semangat kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya akan mencapai tujuan atau sasaran yang sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Desyeani Oktavia Santoso (2015) pada karyawan Akor Global menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Faliani, Mukzam dan Ruhana (2015) pada karyawan divisi *Tower&Approach-Terminal* (TWR&APP-TMA) AirNav Indonesia Kantor Cabang *Aero Traffic Control* (ATC) Bandara Soekarno Hatta memberikan kesimpulan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan baik secara simultan maupun parsial.

2.3 Peneliti Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan penelitian sekarang tentang pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No (a)	Nama Peneliti (b)	Variabel Penelitian (c)	Metode Analisis (d)	Hasil Penelitian (e)
1.	Bintoro, Utami dan Hakam (2013)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Kepuasan kerja (Y1), Prestasi kerja karyawan (Y2)	Analisis jalur (path)	Kompensasi finansial (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y2). Variabel kompensasi non finansial (X2) juga mempengaruhi prestasi kerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja karyawan (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y2).
2.	Yuki Iin Marita (2013)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Kepuasan kerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Secara signifikan kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Y). Variabel kompensasi non finansial (X2) berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3.	Ahmad Rifai, Dihin Septyanto (2013)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Lingkungan kerja (X3), Kepemimpinan (X4), Kepuasan kerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian ada pengaruh kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), lingkungan kerja (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan.
4.	Manik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2013)	Pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan kerja (Y1), Kinerja karyawan (Y2)	Analisis Jalur (path analysis)	Pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dan berhubungan positif. Pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2).
5.	Amir Hamzah (2013)	Kompensasi (X), Kepuasan kerja pegawai (Y)	Korelasi <i>Product moment</i>	Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi (X) dengan kepuasan kerja pegawai (Y).

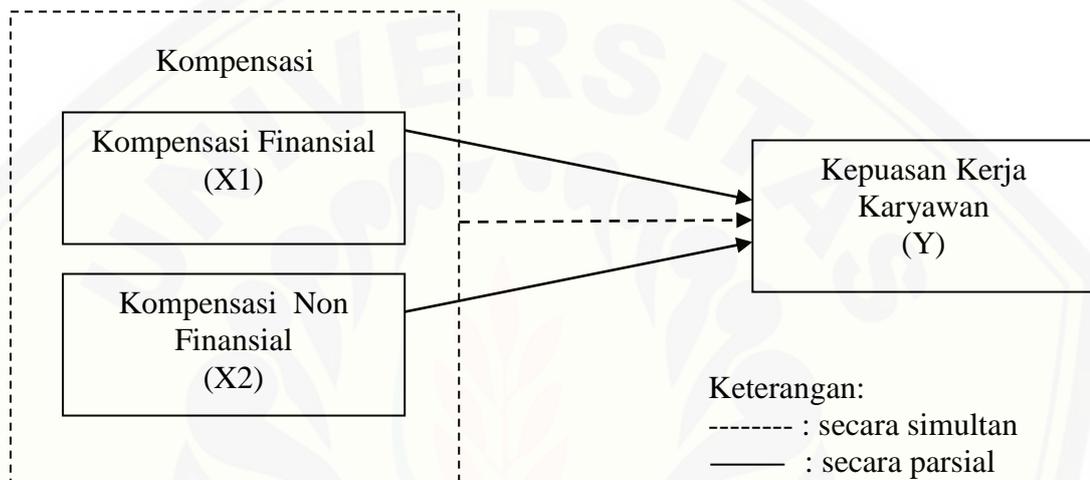
(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
6.	I Putu Sedhana Yasa, I Wayan Mudiarta Utama (2014)	Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kepuasan kerja (Y1), Kinerja karyawan (Y2)	Analisis Jalur	Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1). Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (Y1) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y2).
7.	Rocky Potale, Yantje Uhing (2015)	Kompensasi (X1), Stres kerja (X2), Kepuasan karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi (X1) dan stres kerja (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial.
8.	Humaeroh, Heru Susilo, Arik Prasetya (2015)	Kompensasi (X), Kepuasan kerja karyawan (Y1), Motivasi kerja (Y2)	Analisis Jalur	Kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan (Y1). Kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan (Y2). Kepuasan kerja (Y1) memiliki pengaruh secara langsung atau hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan (Y2).
9.	Ikmal Nur Muflih (2015)	Kompensasi (X1), Motivasi kerja (X2), Kepuasan kerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.
10.	August Tantowi, Laila Refiana Said, Rini Rahmawati (2016)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), <i>Turnover intention</i> (Y), Kepuasan kerja (Z),	<i>Path Analysis</i>	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). Bahwa semakin baik kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) yang diberikan serta semakin tinggi kepuasan kerja (Z) maka akan semakin rendah <i>turnover intention</i> (Y). Selain itu, kepuasan kerja (Z) memperlemah pengaruh kompensasi finansial (X1) terhadap <i>turnover intention</i> (Y), tetapi kepuasan kerja (Z) memperkuat pengaruh dari kompensasi non finansial (X2) terhadap <i>turnover intention</i> (Y).
11.	Rachmandika, Musadieg dan Mayowan (2016)	Kompensasi finansial (X1), Kompensasi non finansial (X2), Kepuasan kerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Kompensasi non finansial (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dan berpengaruh lebih dominan.

(a)	(b)	(c)	(d)	(e)
12.	Ratih Putri Hartini (2018)	Kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), kepuasan kerja (Y)	Analisis regresi berganda	

Sumber: Data diolah dari berbagai sumber (2017)

2.4 Model Analisis

Model analisis dalam penelitian ini digambarkan pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Model Analisis Penelitian

Dari Gambar 2.1 dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen atau variabel bebas (X) adalah isi kompensasi yang diturunkan ke dalam beberapa subvariabel yang diteliti sebagai berikut:

- Variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial
- Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara parsial
- Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Non Finansial (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) secara simultan.

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sedangkan menurut Hasan (2010:31), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah sehingga harus diuji secara empiris.

Maka hipotesis penelitian ini adalah:

- a. H_{01} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 H_{a1} : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
- b. H_{02} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 H_{a2} : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial (X2) secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
- c. H_{03} : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
 H_{a3} : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sopiah (2010:5) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang datanya dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data yang diperoleh berupa angka-angka dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpul data dari responden dan melakukan pengolahan data angka untuk memperoleh kesimpulan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2009:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan agen atau karyawan dinas luar pada AJB Bumiputera 1912 cabang Jember yang berjumlah 54 karyawan.

3.2.2 Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2009:96). Penggunaan sampling jenuh atau sensus ini diambil karena karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 cabang Jember kurang dari 100, yaitu 54 karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan dua jenis data yang dibedakan berdasarkan sumber pengumpulannya. Jenis data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru (Hasan, 2009:33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan agen AJB Bumiputera 1912 cabang Jember.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan peneliti terdahulu. Data sekunder disebut juga data tersedia (Hasan, 2009:33). Data sekunder ini digunakan untuk mendukung informasi data primer yang telah diperoleh. Dalam pengumpulan data sekunder ini, peneliti menggunakan dua kategori yaitu:

1) Data Internal

Data sekunder ini tersedia dalam perusahaan tempat penelitian dilakukan, yaitu informasi mengenai gambaran umum perusahaan, struktur organisasi, data jumlah karyawan, data *turnover*, data jumlah nasabah, hak dan kewajiban karyawan.

2) Data Eksternal

Data sekunder ini diperoleh dari sumber-sumber luar, yaitu buku-buku dan jurnal penelitian yang digunakan sebagai telaah pustaka.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil (Sugiyono, 2009:157).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2009:162).

c. Studi Kepustakaan

Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari literatur atau referensi yang berasal dari buku, jurnal dan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2009:39), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 cabang Jember, ada dua macam yaitu variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini definisi operasional dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*, dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel

bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016:39). Pada penelitian ini variabel independen (bebas) antara lain:

1) Kompensasi finansial (X1) adalah kompensasi yang diberikan oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember dalam bentuk materiil, indikator dari variabel kompensasi finansial menurut Simamora (2006:442) meliputi:

a) Insentif yang didapatkan oleh karyawan agen berupa komisi. Komisi didapatkan sesuai dengan hasil pencapaian kinerja setiap agen. Dari indikator insentif ini terdiri dari beberapa item yaitu:

(1) Komisi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

(2) Komisi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja

(3) Komisi yang diterima sesuai dengan hasil pencapaian target kerja yang ditentukan

(4) Komisi yang diterima berdasarkan keuntungan perusahaan

b) Tunjangan adalah imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan agen berupa tunjangan asuransi dan THR. Dari indikator tunjangan ini terdiri dari beberapa item yaitu:

(1) Asuransi jiwa

(2) Asuransi kesehatan

(3) Tunjangan Hari Raya (THR)

c) Fasilitas adalah suatu pelayanan tambahan yang memang telah disediakan oleh perusahaan untuk semua karyawan baik dinas dalam maupun dinas luar, digunakan untuk memperlancar pekerjaan karyawan. Dari indikator fasilitas ini terdapat item

yaitu, fasilitas yang diberikan dapat membantu kelancaran pekerjaan

2) Kompensasi non finansial (X2) adalah pemberian balas jasa kepada agen yang berbentuk non materiil, indikator dari variabel kompensasi non finansial menurut Simamora (2006:443) meliputi:

a) Lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar agen saat ada di perusahaan maupun saat bekerja di luar. Dari indikator lingkungan kerja ini terdiri dari beberapa item yaitu:

- (1) Kebijakan yang sehat
- (2) Supervisi yang kompeten
- (3) Rekan kerja yang menyenangkan
- (4) Lingkungan kerja yang nyaman

b) Pekerjaan itu sendiri adalah kompensasi yang berasal dari pekerjaan yang dilakukan oleh agen. Dari indikator pekerjaan terdiri dari beberapa item yaitu:

- (1) Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- (2) Pengakuan atas pencapaian target kerja

b. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016:40). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y). Kepuasan kerja adalah cerminan perasaan agen terhadap pekerjaannya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun agen sendiri. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaannya meliputi faktor-faktor seperti komisi yang diterima, lingkungan kerja, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya sendiri meliputi faktor-faktor seperti umur, kemampuan, kondisi kesehatan, pendidikan. Kepuasan kerja di AJB Bumiputera 1912

Cabang Jember diukur melalui kemampuan kerja agen, kebebasan umpan balik, rekan kerja yang mendukung dan ganjaran yang pantas. Sesuai dengan indikator kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Rozi 2014:4) yang meliputi:

1) Kerja yang secara mental menantang

Karyawan agen cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan kemampuan mereka, kebebasan berpendapat dan umpan balik mengenai pekerjaannya. Dari indikator ini terdiri dari beberapa item yaitu:

- a) Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan
- b) Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan
- c) Adanya kebebasan dalam berpendapat/umpan balik pada supervisi

2) Ganjaran yang pantas

Karyawan agen menginginkan kebijakan promosi yang adil, tidak meragukan dan sesuai dengan apa yang mereka inginkan. Dari indikator ini terdapat item yaitu, mendapatkan hak promosi

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan agen mendapatkan peralatan kerja untuk menunjang pekerjaan mereka agar lebih mudah dan lancar. Dari indikator ini terdapat item yaitu, alat-alat dan peralatan kerja yang memadai

4) Rekan kerja yang mendukung

Hubungan antar sesama rekan kerja, baik antar sesama agen maupun pekerja lainnya merupakan hal penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja agen saat bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, dukungan dari atasan juga salah satu hal yang penting agar agen lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja. Dari indikator ini terdiri dari beberapa item yaitu:

- a) Hubungan dengan teman kerja
- b) Sikap saling menolong
- c) Dukungan supervisi dalam melakukan pekerjaan

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Kompensasi Finansial (X1)	1. Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komisi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 2. Komisi yang diberikan dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja 3. Komisi yang diterima sesuai dengan hasil pencapaian target kerja 4. Komisi yang diterima berdasarkan keuntungan perusahaan
	2. Tunjangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asuransi jiwa 2. Asuransi kesehatan 3. Tunjangan Hari Raya (THR)
	3. Fasilitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fasilitas yang diberikan dapat membantu kelancaran pekerjaan
Kompensasi non finansial (X2)	1. Lingkungan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan yang sehat 2. Supervisi yang kompeten 3. Rekan kerja yang menyenangkan 4. Lingkungan kerja yang nyaman
	2. Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan 2. Pengakuan atas pencapaian target kerja
Kepuasan kerja karyawan (Y)	1. Kerja yang secara mental menantang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan 2. Kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Adanya kebebasan dalam berpendapat/umpan balik pada pimpinan
	2. Ganjaran yang pantas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendapatkan hak promosi
	3. Kondisi kerja yang mendukung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat-alat dan peralatan kerja yang memadai
	4. Rekan kerja yang mendukung	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan teman kerja 2. Sikap saling menolong 3. Dukungan supervisi dalam melakukan pekerjaan

Sumber: menurut Simamora dan Robbins (data diolah peneliti 2017)

3.6 Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2009:107), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan 4 kategori yang disesuaikan dengan pertanyaan yang bersifat positif yang diajukan. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan data yang telah dikumpulkan dengan memberi skor 4 untuk sangat positif dan skor 1 untuk yang sangat negatif yang disesuaikan dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Sangat Setuju : skor 4
- b. Setuju : skor 3
- c. Tidak Setuju : skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju : skor 1

Memodifikasi skala likert dari 5 jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban yang ditengah berdasarkan alasan sebagai berikut (Hadi, 1991:20):

- a. Kategori ditengah mempunyai arti ganda. Biasanya diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban, atau bahkan ragu-ragu.
- b. Tersedianya jawaban ditengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, terutama bagi mereka yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya, ke arah setuju atau tidak setuju.
- c. Maksud kategori menjadi 4 jawaban adalah untuk melihat kecenderungan jawaban responden ke arah setuju atau tidak setuju. Jika disediakan 5 jawaban, akan menghilangkan banyak data penelitian sehingga mengurangi banyaknya informasi yang dapat diperoleh dari para responden.

Penelitian ini menggunakan skala likert yang telah dimodifikasi menjadi empat jawaban dengan alasan bahwa dalam penelitian ini peneliti ingin memperoleh informasi dari responden yang mengarah antara setuju dan tidak setuju atau positif dan negatif, dengan demikian tidak mengurangi informasi yang diperoleh dari para responden.

3.7 Uji Instrumen Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:11) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid akan mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* adalah (Ridwan, 2010:110).

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- x = nilai indikator
- y = nilai total
- n = jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan uji validitas

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung positif dan r hitung $<$ r tabel maka variabel tersebut tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memberikan hasil data yang sama jika dilakukan kembali pada objek yang sama. Suatu pengukur dikatakan handal apabila sepanjang pengukur tersebut menghasilkan hasil-hasil yang konsisten.

Menurut Prayitno (2010:97) menegaskan bahwa uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini menguji realibilitas menggunakan rumus perhitungan *Cronbach Alpha*. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel

dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 0,05 atau 5%. Uji ini dilakukan pada saat variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian dilihat dari angka probabilitasnya, dimana jika probabilitasnya > 0,05 maka residual terdistribusi normal. Sebaliknya jika probabilitas < 0,05 maka tidak terdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,95), maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas. Mengamati nilai *tolerance* dan *variance*

inflation factor (VIF). *Tolerance* mengukur, variabilitas independen yang dipilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$. Bila hasil regresi memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pengamatan yang lain, sehingga estimator yang diperoleh tidak sama. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Namun jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Imam, 2013:139). Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Park Gletser. Menurut Gujarati (1999:107) pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan Gletser dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap seluruh variabel bebas. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 (5%), berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini untuk menyatakan seberapa besar pengaruh naik turunnya nilai variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sugiyono, 2009:243).

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

α = konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variabel sama dengan nol

b_1 = besarnya pengaruh kompensasi finansial

b_2 = besarnya pengaruh kompensasi non finansial

x_1 = variabel kompensasi finansial

x_2 = variabel kompensasi non finansial

y = kepuasan kerja karyawan

e = faktor gangguan

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji t (Parsial)

Menurut Prayitno (2010:68) uji statistik t digunakan untuk membuktikan signifikan tidaknya antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Pengujian menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05), dengan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{bi}{Se(bi)}$$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi

$Se(bi)$ = standart error dari koefisien korelasi

Merumuskan hipotesis:

H_0 : tidak ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : ada pengaruh secara signifikan secara parsial antara kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Hal ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan.

3.10.2 Uji R^2 (Koefisien Determinan)

Menurut Prayitno (2010:66) analisa determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \sum y \frac{b^1 \sum x_1 y + b^2 \sum x_2 y + b^3 \sum x_3 y + b^4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi berganda

y = variabel terikat (dependen)

x = variabel bebas (independen)

b = koefisien regresi linier

3.10.3 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (kompensasi finansial dan kompensasi non finansial) secara simultan atau bersamaan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan). Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05). Rumus yang digunakan adalah:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (K - 1)}{(1 - R^2) / (n - K)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinan

K = jumlah variabel

n = jumlah sampel

Merumuskan hipotesis:

H₀: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial tidak memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a: kompensasi finansial dan kompensasi non finansial memiliki pengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kriteria pengujian:

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$: H₀ ditolak, H_a diterima

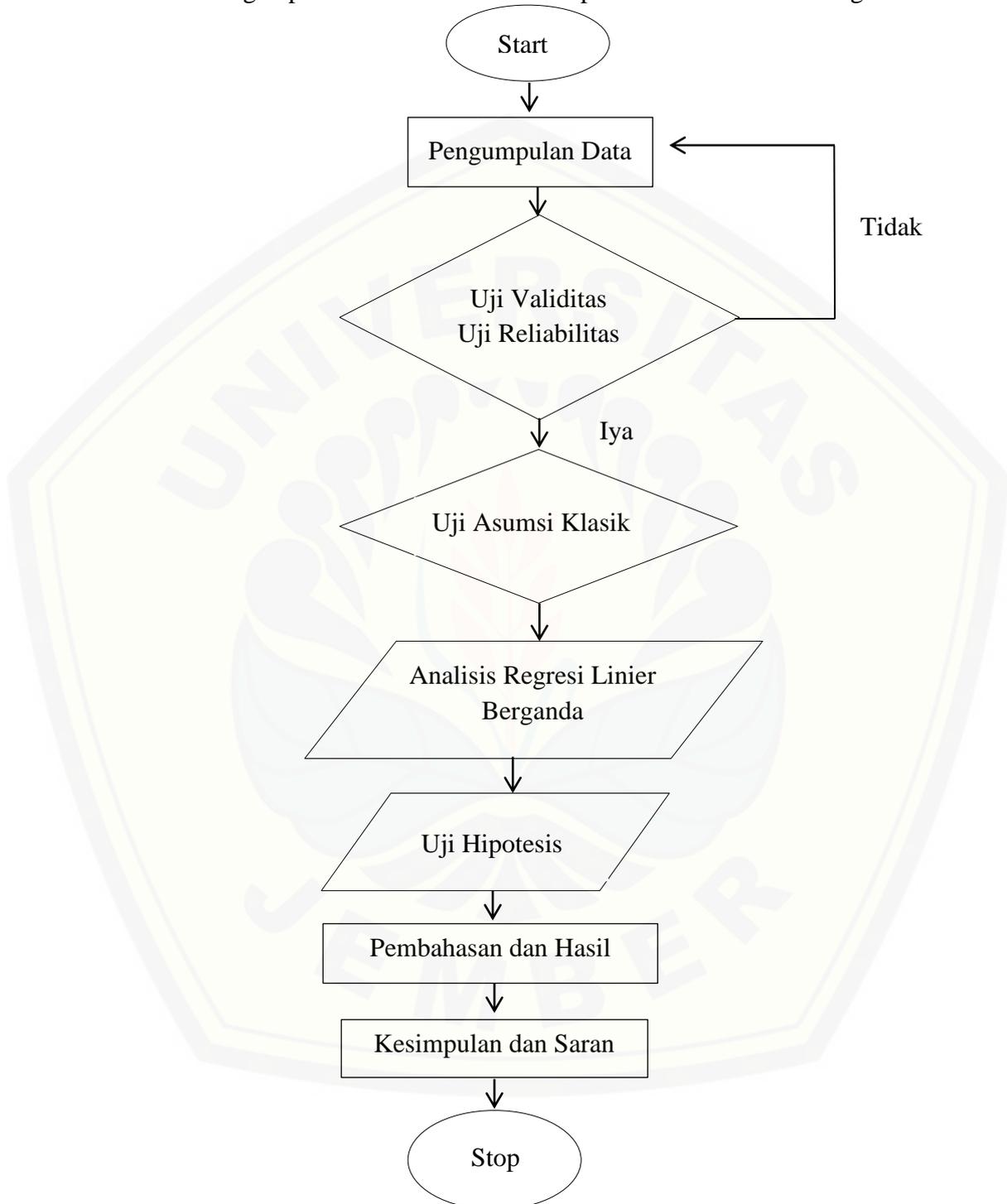
Hal ini berarti menunjukkan ada pengaruh secara simultan atau bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$: H₀ diterima, H_a ditolak

Hal ini berarti menunjukkan tidak ada pengaruh secara simultan atau bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Kerangka pemecahan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Start
Merupakan tahapan awal atau persiapan sebelum melakukan penelitian
- b. Kuesioner
Merupakan tahap penyebaran kuesioner yang diperlukan untuk mendukung penelitian
- c. Uji Validitas dan Uji Reliabel
Uji ini merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui bahwa kuesioner yang dibagikan pada saat penelitian telah valid dan reliabel, jika tidak valid dan reliabel perlu dilakukan perbaikan.
- d. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas
- e. Analisis Data
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
- f. Uji Hipotesis
Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan beberapa macam alat uji yakni Uji T, Uji R dan Uji F. Hal ini dilakukan untuk melihat pengaruh disetiap variabel yang diukur.
- g. Pembahasan dan Hasil
Pada tahap ini dilakukan pembahasan mengenai hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan
- h. Kesimpulan dan Saran
Menarik suatu kesimpulan dari analisis data dan memberikan saran yang sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan
- i. Stop
Menunjukkan berakhirnya penelitian yang dilakukan

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil pengujian dan analisis statistik dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember, artinya semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.
2. Kompensasi Non Finansial (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember, artinya semakin baik kompensasi non finansial yang diterapkan oleh perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.
3. Secara simultan bahwa kedua variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) karyawan agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Penelitian ini menemukan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan agen AJB Bumiputera Cabang Jember, maka disarankan untuk perusahaan agar lebih memperbaiki pemberian kompensasi finansial kepada karyawan agen. Dapat dilakukan dengan memperbaiki pada soal tunjangan

asuransi jiwa maupun asuransi kesehatan, seperti yang diketahui bahwa agen kerjanya lebih menantang dan berada di lapangan tidak seperti karyawan lainnya. Fasilitas dan perlengkapan kerja agen sebaiknya juga ditambah agar kerja mereka lebih memuaskan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

- b. Penelitian ini menemukan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan agen AJB Bumiputera Cabang Jember, maka disarankan untuk perusahaan agar lebih memperbaiki pemberian kompensasi non finansial kepada karyawan agen. Dapat dilakukan dengan sering mengadakan acara bersama diluar jam kerja dengan semua karyawan, seperti acara makan-makan, atau liburan bersama, agar terjalin hubungan yang lebih baik antar rekan kerja, baik sesama karyawan maupun dengan atasan. Supervisor sebaiknya agar lebih memperhatikan keluhan atau tanggapan dari para agen tentang pekerjaan mereka, agar supervisor tahu kesulitan apa yang agen rasakan. Terbentuknya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman pasti akan membuat agen akan merasa senang bekerja di perusahaan tersebut dan pastinya akan berdampak baik juga pada kerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui indikator-indikator yang lebih mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambah sampel dengan melakukan penelitian di instansi lainnya. Hal tersebut untuk memperoleh hasil yang berbeda sebagai bahan perbandingan yang nantinya dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Pendidikan Untuk IAIN dan PTAIN Semua Jurusan*. Bandung: Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Faliani, Astika, M. Djudi Mukzam, Ika Ruhana. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 26, No. 2:1-9
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasan, M. Iqbal. 2009. *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrahman, Suad. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Diterjemahkan oleh Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- , 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. cetakan keenam. Bandung:PT Refika Aditama
- Mangkuprawira, T. B. Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. cetakan kedua. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prayitno. 2010. *Paham Analisa Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom
- Priyono, Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella, Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi keduabelas. Jakarta : Salemba Empat
- Rozi, Fahrur. 2014. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Stud Pada M-Brother Group Lamongan)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 17, No. 2:1-10
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia
- Santoso, Desyeani Oktavia. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Akor Global*. Surabaya: Agora. Vol.3, No. 1:56-61
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Yogyakarta: YKPN
- Singarimbun, M dan Sofian E. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES
- Sopiah dan Sangadji. 2010. *Metode Penelitian*. Malang: Penerbit Andi

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna memenuhi syarat penyelesaian program studi S1 Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan topik penelitian yang saya ajukan. Penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Jember”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi ini saja. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Saya sebagai peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Ratih Putri Hartini

NIM. 140910202002

KUESIONER**1. Identitas Responden**

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Beri tanda (X) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi anda
- b. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
- c. Adapun nilai dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Benar/ Sederajat : 4

Benar/ Sederajat : 3

Tidak Benar/ Sederajat : 2

Sangat Tidak Benar/ Sederajat : 1

DAFTAR KUESIONER**Variabel Kompensasi Finansial**

1. Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan komisi telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
2. Saya merasa bahwa motivasi kerja terpacu dengan komisi yang saya terima
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
3. Komisi diberikan jika kerja saya sesuai standart pencapaian yang telah ditentukan
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
4. Pemberian komisi kepada karyawan agen berdasarkan dari produk asuransi yang terjual
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
5. Jaminan asuransi jiwa yang diberikan oleh perusahaan membuat saya merasa aman ketika bekerja, terutama bila saya diberikan tanggung jawab dengan risiko tinggi
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
6. Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan agen dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

7. Tunjangan THR yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan jasa yang telah saya berikan kepada perusahaan
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
8. Fasilitas tambahan yang diberikan oleh perusahaan dapat membantu kelancaran pekerjaan yang saya lakukan
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

Variabel Kompensasi Non Finansial

1. Kebijakan yang diterapkan di perusahaan telah sesuai dengan standart operasional
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
2. Supervisi perusahaan tempat saya bekerja selalu bersikap ramah kepada semua karyawan agen
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
3. Supervisi senantiasa menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan agen
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
4. Perusahaan tempat saya bekerja senantiasa membentuk tim kerja untuk meningkatkan kerjasama karyawan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
5. Sesama karyawan di tempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

6. Lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya semangat dalam bekerja
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
7. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bertanggung jawabkan tugas-tugasnya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
8. Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

Variabel Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan kemampuan yang saya miliki
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
2. Saya merasa puas dengan pekerjaan yang selama ini saya kerjakan
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
3. Perusahaan saya menerapkan kebebasan dalam mengeluarkan pendapat atau umpan balik (*feedback*) kepada pimpinan pada saat saya bekerja
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
4. Perusahaan saya memberikan kesempatan kepada semua karyawan yang berprestasi untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi
 - a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar

5. Perusahaan telah menyediakan alat-alat dan peralatan yang memadai yang diperlukan dalam pekerjaan saya
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
6. Hubungan antara agen dengan agen lainnya selama ini sudah berjalan dengan baik
- a. Sangat Benar
 - b. Benar
 - c. Tidak Benar
 - d. Sangat Tidak Benar
7. Sesama agen saling membantu jika salah satu agen ada yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
8. Supervisi selalu memberikan dukungan kepada agen saat melakukan pekerjaan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

39	4	4	3	3	3	4	4	4	29
40	4	4	4	4	4	4	4	4	32
41	4	4	4	2	3	4	3	2	26
42	2	3	4	4	4	3	4	2	26
43	4	4	3	4	3	3	4	3	28
44	4	4	3	4	4	3	4	3	29
45	4	4	3	4	4	2	4	2	27
46	4	4	4	4	4	2	4	2	28
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	2	4	4	4	4	3	3	4	28
50	4	4	4	4	3	2	3	4	28
51	4	4	3	4	4	2	4	3	28
52	3	3	4	3	4	4	4	3	28
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	3	4	3	4	3	29

No	Kompensasi Non Finansial (X2)								Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
1	4	4	4	4	4	4	4	2	30
2	4	4	4	3	4	4	4	3	30
3	3	3	4	4	4	4	4	3	29
4	4	3	3	4	3	2	3	3	25
5	4	4	4	4	4	4	3	2	29
6	3	3	2	4	4	2	4	3	25
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	3	4	4	4	2	4	4	29
9	4	3	2	3	4	4	4	3	27
10	3	4	4	4	3	4	4	3	29
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	2	3	3	4	2	2	4	4	24
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	4	2	4	4	4	4	4	30
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31
17	4	4	4	4	4	4	3	4	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	2	4	3	4	4	4	4	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	3	4	3	4	3	29
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	3	4	3	3	4	3	4	4	28
26	4	4	2	4	2	3	3	3	25
27	3	2	3	4	3	3	3	3	24
28	4	3	3	3	4	4	4	2	27
29	2	3	3	3	4	3	4	3	25
30	3	3	3	4	3	4	3	3	26
31	4	4	3	4	4	3	4	3	29
32	4	4	4	3	4	2	4	3	28
33	4	4	4	4	4	3	3	2	28
34	3	4	4	4	4	4	3	3	29
35	4	4	4	3	4	4	4	4	31
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
37	3	4	4	4	4	4	4	3	30
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	4	3	3	3	4	4	4	29

40	4	4	4	4	2	4	4	4	30
41	4	4	4	2	3	4	3	2	26
42	2	3	4	4	4	3	4	2	26
43	4	4	3	4	3	3	4	3	28
44	4	4	3	4	4	3	4	3	29
45	4	4	3	4	4	2	4	2	27
46	4	4	4	4	4	2	4	2	28
47	4	4	4	4	2	4	4	4	30
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	2	4	4	4	4	3	3	4	28
50	4	4	4	4	3	2	3	4	28
51	4	4	3	4	4	2	4	3	28
52	3	3	4	3	4	4	4	3	28
53	4	2	4	1	4	4	1	2	22
54	4	4	3	4	4	4	4	4	31

No	Kepuasan Kerja (Y)								Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	4	3	3	4	3	4	3	4	28
2	4	4	4	3	4	2	4	3	28
3	3	3	4	4	4	4	4	3	29
4	4	3	3	4	3	2	3	3	25
5	4	4	4	4	4	4	3	2	29
6	3	3	2	4	4	2	4	3	25
7	4	4	4	4	4	4	4	3	31
8	4	3	4	4	4	4	4	4	31
9	4	3	2	3	4	4	4	3	27
10	3	4	4	4	3	4	4	3	29
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	3	4	4	4	4	4	29
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31
17	4	2	2	4	4	4	3	4	27
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	3	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	3	31
21	4	2	4	3	4	4	4	4	29
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	4	4	4	3	4	3	4	3	29
24	4	4	4	4	4	4	3	3	30
25	3	4	3	3	4	3	4	4	28
26	4	4	4	4	2	4	4	3	29
27	3	2	3	4	3	3	3	3	24
28	4	3	3	3	4	4	4	2	27
29	2	3	3	3	4	3	4	3	25
30	3	3	3	4	3	4	3	3	26
31	4	4	3	4	4	3	4	3	29
32	4	4	4	3	4	2	4	3	28
33	4	4	4	4	4	3	3	2	28
34	3	4	4	4	4	4	3	3	29
35	2	4	4	3	4	3	4	4	28
36	4	4	2	3	3	4	2	4	26
37	3	4	4	4	4	4	4	3	30
38	4	4	4	4	4	4	4	3	31
39	4	4	3	3	3	4	4	4	29

40	4	4	4	4	3	4	4	4	31
41	4	4	4	2	3	4	3	2	26
42	2	3	4	4	4	3	4	2	26
43	4	4	3	4	3	3	4	3	28
44	4	4	3	4	4	3	4	3	29
45	4	4	3	4	4	2	4	2	27
46	4	4	4	4	4	2	4	2	28
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	2	4	4	4	4	3	3	4	28
50	4	4	4	4	3	2	3	4	28
51	4	4	3	4	4	2	4	3	28
52	3	3	4	3	4	4	4	3	28
53	4	4	4	2	3	4	3	2	26
54	2	3	4	4	4	3	4	2	26

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

a. Variabel Kompensasi Finansial (X1)

		Correlations								
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	x1.8	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	,439**	,155	-,020	,023	,200	,146	,075	,533**
	Sig. (2-tailed)		,001	,264	,883	,870	,148	,291	,587	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.2	Pearson Correlation	,439**	1	,341*	,159	,136	,188	,121	,111	,627**
	Sig. (2-tailed)	,001		,012	,251	,327	,173	,383	,423	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.3	Pearson Correlation	,155	,341*	1	,049	,121	,302*	-,050	,067	,534**
	Sig. (2-tailed)	,264	,012		,724	,384	,027	,718	,628	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.4	Pearson Correlation	-,020	,159	,049	1	,062	-,093	-,050	,120	,273*
	Sig. (2-tailed)	,883	,251	,724		,656	,505	,720	,389	,046
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.5	Pearson Correlation	,023	,136	,121	,062	1	,048	,355**	,114	,399**
	Sig. (2-tailed)	,870	,327	,384	,656		,728	,008	,410	,003
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.6	Pearson Correlation	,200	,188	,302*	-,093	,048	1	,078	,209	,584**
	Sig. (2-tailed)	,148	,173	,027	,505	,728		,575	,129	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.7	Pearson Correlation	,146	,121	-,050	-,050	,355**	,078	1	,206	,388**
	Sig. (2-tailed)	,291	,383	,718	,720	,008	,575		,135	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1.8	Pearson Correlation	,075	,111	,067	,120	,114	,209	,206	1	,522**
	Sig. (2-tailed)	,587	,423	,628	,389	,410	,129	,135		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x1	Pearson Correlation	,533**	,627**	,534**	,273*	,399**	,584**	,388**	,522**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,046	,003	,000	,004	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,369**	,097	-,050	,118	,200	,036	,029	,462**
	Sig. (2-tailed)		,006	,486	,720	,397	,148	,797	,836	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.2	Pearson Correlation	,369**	1	,204	,369**	,071	,126	,321*	,167	,660**
	Sig. (2-tailed)	,006		,139	,006	,610	,363	,018	,227	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.3	Pearson Correlation	,097	,204	1	-,048	,217	,297*	-,058	-,005	,454**
	Sig. (2-tailed)	,486	,139		,728	,115	,029	,677	,973	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.4	Pearson Correlation	-,050	,369**	-,048	1	-,084	-,160	,359**	,202	,386**
	Sig. (2-tailed)	,720	,006	,728		,546	,248	,008	,144	,004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.5	Pearson Correlation	,118	,071	,217	-,084	1	,143	,161	-,154	,370**
	Sig. (2-tailed)	,397	,610	,115	,546		,301	,245	,265	,006
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.6	Pearson Correlation	,200	,126	,297*	-,160	,143	1	,005	,142	,511**
	Sig. (2-tailed)	,148	,363	,029	,248	,301		,973	,306	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.7	Pearson Correlation	,036	,321*	-,058	,359**	,161	,005	1	,291*	,522**
	Sig. (2-tailed)	,797	,018	,677	,008	,245	,973		,033	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2.8	Pearson Correlation	,029	,167	-,005	,202	-,154	,142	,291*	1	,463**
	Sig. (2-tailed)	,836	,227	,973	,144	,265	,306	,033		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
x2	Pearson Correlation	,462**	,660**	,454**	,386**	,370**	,511**	,522**	,463**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,004	,006	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y
y1	Pearson Correlation	1	,302*	-,015	,000	-,107	,144	-,013	,092	,426**
	Sig. (2-tailed)		,026	,914	1,000	,441	,300	,927	,508	,001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y2	Pearson Correlation	,302*	1	,407**	,019	,029	-,032	,132	,003	,508**
	Sig. (2-tailed)	,026		,002	,890	,836	,820	,341	,981	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y3	Pearson Correlation	-,015	,407**	1	,054	,141	,164	,231	-,088	,517**
	Sig. (2-tailed)	,914	,002		,697	,309	,236	,093	,525	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y4	Pearson Correlation	,000	,019	,054	1	,140	-,031	,114	,129	,358**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,890	,697		,314	,825	,410	,353	,008
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y5	Pearson Correlation	-,107	,029	,141	,140	1	-,054	,426**	,003	,354**
	Sig. (2-tailed)	,441	,836	,309	,314		,696	,001	,983	,009
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y6	Pearson Correlation	,144	-,032	,164	-,031	-,054	1	-,030	,282*	,484**
	Sig. (2-tailed)	,300	,820	,236	,825	,696		,829	,039	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y7	Pearson Correlation	-,013	,132	,231	,114	,426**	-,030	1	,067	,460**
	Sig. (2-tailed)	,927	,341	,093	,410	,001	,829		,631	,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
y8	Pearson Correlation	,092	,003	-,088	,129	,003	,282*	,067	1	,469**
	Sig. (2-tailed)	,508	,981	,525	,353	,983	,039	,631		,000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y	Pearson Correlation	,426**	,508**	,517**	,358**	,354**	,484**	,460**	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,008	,009	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,696	9

Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,688	9

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	54	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	9

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		x1	x2	y
N		54	54	54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	28,96	28,59	28,56
	Std. Deviation	2,265	2,438	2,203
	Absolute	,131	,145	,126
Most Extreme Differences	Positive	,105	,081	,124
	Negative	-,131	-,145	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		,960	1,063	,923
Asymp. Sig. (2-tailed)		,316	,208	,362

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,586	1,418

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154,786	2	77,393	38,490	,000 ^b
	Residual	102,547	51	2,011		
	Total	257,333	53			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,254	2,555		2,448	,018
	x1	,461	,138	,474	3,338	,002
	x2	,313	,128	,346	2,433	,019

a. Dependent Variable: y

Lampiran 7. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	x1	,387	2,585
	x2	,387	2,585

a. Dependent Variable: y

Lampiran 8. Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: RES2

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-3,343	1,784		-1,874	,067
1	x1	,121	,097	,282	1,294	,066
	x2	-,075	,090	-,177	-,841	,404

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 9. Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,254	2,555		2,448	,018
	x1	,461	,138	,474	3,338	,002
	x2	,313	,128	,346	2,433	,019

a. Dependent Variable: y

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	154,786	2	77,393	38,490	,000 ^b
	Residual	102,547	51	2,011		
	Total	257,333	53			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,776 ^a	,602	,586	1,418

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Lampiran 10. Tabel r

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 11. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 12. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78

Lampiran 13. Surat Keterangan Selesai Penelitian



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Wahyu Hendro Sulaksono, S.Si
Jabatan : Kepala Unit Layanan Administrasi
Kantor : AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember Kota

dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ratih Putri Hartini
NIM : 140910202002
Fakultas : Ilmu Sosial dan Politik
Jurusan : Ilmu Administrasi
Prodi : Administrasi Bisnis

telah selesai melakukan penelitian di kantor AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember Kota selama 1 (satu) bulan, dimulai tanggal 1 Mei 2018 s/d 10 Juni 2018 untuk memperoleh data dan informasi dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Jember".

Jember, 16 Mei 2018
AJB Bumiputera 1912

Wahyu Hendro S, S.Si
Kepala Unit Layanan Adm.

AJB Bumiputera 1912 Wiroo Bumiputera, Lt. 17-21
Jl. Jend. Sudirman Kav. 75
Jakarta 12910
www.bumiputera.com

T: +6221 251 2154, 251 2157
F: +6221 251 2172
E: info@bumiputera.com
HALO BUMIPUTERA: 0800 188 1912

100 years
INSURING INDONESIA

Lampiran 14. Surat Ijin Penelitian

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**
UNIVERSITAS JEMBER
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
Jl. Kalimantan 37 Jember, Telp (0331) 337818, 339385 Fax (0331) 337818
Email : penelitian.lp2m@unej.ac.id - pengabdian.lp2m@unej.ac.id

Nomor : 1552/UN25.3.1/LT/2018 27 April 2018
Perihal : Permohonan Ijin Melaksanakan Penelitian

Yth. **Pimpinan**
A/B Bumiputera 1912 Cabang Jember
Di
Jember

Memperhatikan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember nomor 1291/UN25.1.2/LT/2018 tanggal 5 April 2018 perihal Permohonan Ijin Penelitian,

Nama : Ratih Putri Hartini
NIM : 140910202002
Fakultas : ISIP
Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis
Alamat : Perum Mastrip Blok K/15 Sumbersari-Jember
Judul Penelitian : "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Agen Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember"
Lokasi Penelitian : Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Cabang Jember
Lama Penelitian : 1 Bulan (1 Mei-10 Juni 2018)

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara untuk memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul tersebut diatas.

Demikian atas perhatian dan perkenannya disampaikan terima kasih.


a.n. Ketua
Sekretaris II,
Dr. Susanto, M.Pd.
NIP. 196306161988021001

Tembusan Yth
1. Dekan FISIP Universitas Jember;
2. Mahasiswa ybs. ✓
3. Arsip.

 
CERTIFICATE NO : QMS/173

Lampiran 15. Contoh Ilustrasi Produk Asuransi

MITRA PROTEKSI MANDIRI

INI HANYA SEBUAH ILUSTRASI, BUKAN SUATU KONTRAK ASURANSI

Ilustrasi Manfaat Mitra Proteksi Mandiri

Nama : TERHORMAT
Usia : 25 tahun

Jangka Waktu Pembayaran Premi : 10
Jangka Waktu Asuransi : 15
Cara Bayar : BULANAN
UP Awal : 2,400,000
Premi : 100,000
Habis Kontrak : 19,362,450

Akhir Tahun Ke	Umur	Akumulasi Premi	Uang Pertanggungan	Nilai Tunai	Santunan Meninggal
1	26	1,200,000	2,400,000	689,484	3,089,484
2	27	2,400,000	2,640,000	1,746,036	4,386,036
3	28	3,600,000	2,880,000	2,875,888	5,755,888
4	29	4,800,000	3,120,000	4,084,168	7,204,168
5	30	6,000,000	3,360,000	5,376,370	8,736,370
6	31	7,200,000	3,600,000	6,856,411	10,456,411
7	32	8,400,000	3,840,000	8,439,393	12,279,393
8	33	9,600,000	4,080,000	10,132,525	14,212,525
9	34	10,800,000	4,320,000	11,943,517	16,263,517
10	35	12,000,000	4,560,000	13,880,049	18,440,049
11	36	12,000,000	4,800,000	14,837,284	19,637,284
12	37	12,000,000	5,040,000	15,859,552	20,899,552
13	38	12,000,000	5,280,000	16,951,286	22,231,286
14	39	12,000,000	5,520,000	18,117,227	23,637,227
15	40	12,000,000	5,760,000	19,362,450	25,122,450

Manfaat yang diperoleh :

- Apabila Tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi, kepada yang ditunjuk akan dibayarkan Uang Pertanggungan ditambah Nilai Tunai pada saat meninggal dunia, selanjutnya asuransi berakhir.
- Apabila Tertanggung Hidup sampai dengan Akhir masa asuransi, kepada Pemegang Polis akan dibayarkan Nilai Tunai saat Habis Kontrak sebesar 19,362,450
- Apabila Pemegang Polis melakukan penebusan polis, maka kepada Pemegang Polis akan dibayarkan Nilai Tunai pada saat Penebusan, selanjutnya asuransi berakhir.

Pelayanan dan Pengaduan Konsumen:
T: +6221.251.2154, 251.2157, F: +6221.251.2172, E: info@bumiputera.com, M: 081 188 1912 (sms only)
Hubungi Call Center:
HALO BUMIPUTERA: 0800 188 1912

- Produk ini telah mendapatkan otorisasi dari dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dan AJB Bumiputera 1912 terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
- SIL ini hanya digunakan sebagai alat pemasaran dan tidak mengikat. Ketentuan-ketentuan yang mengikat tercantum pada polis yang diterbitkan oleh AJB Bumiputera 1912

Nama Calon Pemegang Polis TERHORMAT Tandatangani _____ Tanggal _____

Dipersiapkan oleh : AJB BUMIPUTERA 1912
Handphone : 0331489335

MITRA PROTEKSI MANDIRI v7.0.0 | 75182141 | 07 Jun 2018 11:26:36 Hal 1/1

MITRA BEASISWA BERENCANA

INI HANYA SESUAI ILLUSTRASI, BUKAN SUATU KONTRAK ASURANSI

Ilustrasi Manfaat Mitra Beasiswa Berencana

Nama Pemegang Polis	: TERHORMAT	Uang Pertanggungan	: 25,000,000
Usia Pemegang Polis	: 25 Tahun (MENIKAH)	Cara Bayar	: TRIWULAN
Nama Tertanggung	: TERHORMAT	Premi Triwulan	: 802,100
Usia Tertanggung	: 25 Tahun	Premi Semesteran	: 1,573,350
Usia Anak	: 3 Tahun	Premi Tahunan	: 3,085,000
Masa Asuransi	: 15 Tahun	Premi Sekaligus	: 33,623,415

Akhir Tahun Ke	Usia Anak	Akumulasi Premi	Nilai Tunai	DKB *)	Total Klaim Meninggal
1	4	3,208,400	1,500,000	0	25,000,000
2	5	6,416,800	4,250,000	0	25,000,000
3	6	9,625,200	4,625,000	2,500,000	25,000,000
4	7	12,833,600	7,525,000	0	25,000,000
5	8	16,042,000	10,575,000	0	25,000,000
6	9	19,250,400	13,750,000	0	25,000,000
7	10	22,458,800	17,075,000	0	25,000,000
8	11	25,667,200	20,575,000	0	25,000,000
9	12	28,875,600	19,250,000	5,000,000	25,000,000
10	13	32,084,000	22,850,000	0	25,000,000
11	14	35,292,400	26,625,000	0	25,000,000
12	15	38,500,800	23,075,000	7,500,000	25,000,000
13	16	41,709,200	26,850,000	0	25,000,000
14	17	44,917,600	30,825,000	0	25,000,000
15	18	48,126,000	25,000,000	** 10,000,000	25,000,000

Keterangan : *) DKB = Dana Kelangsungan Belajar
 **) DKB diambil secara sekaligus

Manfaat dan Keuntungan yang dapat diperoleh :

- 1.1. Jika Tertanggung hidup dalam masa asuransi, maka kepada Pemegang Polis atau yang ditunjuk dibayarkan Dana Kelangsungan Belajar sesuai tabel (kolom DKB).
- 1.2. Pada waktu masa asuransi berakhir kepada Yang Ditunjuk diberikan Uang Pertanggungan dan Dana Beasiswa secara sekaligus atau berkala. Cara pembayaran beasiswa secara sekaligus atau berkala dapat dipilih menurut tabel :

**Tabel Pembayaran Beasiswa Secara Berkala
Per 1000 Uang Pertanggungan**

Jangka Waktu	Tiap Tahun	Tiap 1/2 Tahun	Tiap Triwulan	Tiap Bulanan
1 Tahun	400	205	104	35
2 Tahun	210	107	54	18
3 Tahun	146	75	38	13
4 Tahun	115	59	30	10
5 Tahun	96	49	25	8

- 1.3. Jika Tertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi, maka :
 - a. Selain pembayaran sebagaimana Angka 1.1. dan 1.2. di atas, kepada Yang Ditunjuk dibayarkan Uang Pertanggungan klaim meninggal.

Nama Calon Pemegang Polis TERHORMAT Tandatangan _____ Tanggal _____

Dengan ini Saya menyatakan bahwa Saya telah membaca dan mengerti seluruh Informasi yang tercantum dalam ilustrasi ini dan Saya telah menerima Brosur yang telah dilengkapi dengan Kuesioner Penentuan Profil Risiko.

Dipersiapkan oleh : AJB BUMIPUTERA 1912
 Handphone : 0331489335

WE MAKE EVERY BUSINESS, BUDAH SAHAB KONTAK ASURANSI

BP Smart Protection

Ilustrasi Manfaat BP Smart Protection

Nama : TERHORMAT
Uraia : 23 Tahun
Masa Asuransi : 6 Tahun
Jumlah Unit : 2 Unit
Total Premi : 10,000,000
Uang Pertanggungan : 3,000,000

BP Smart Protection			
Ahli Tahun Ke	Nilai Tunai Saat Meninggal Dunia	Benefit Meninggal	Ahli Tahun Ke
1	9,638,860	12,638,860	1
2	10,489,828	13,489,828	2
3	11,407,218	14,407,218	3
4	12,409,570	15,409,570	4
5	13,500,000	16,500,000	5

Pengjelasan

- Jika bertanggung hidup hingga akhir masa asuransi mendapat manfaat sebesar 13,500,000
- Jika bertanggung meninggal dunia dalam masa asuransi mendapat santunan 3,000,000 ditambah Nilai Tunai pada saat meninggal dunia
- Tidak dipertahankan pengambilan sebagian atau seluruh Nilai Tunai selama masa asuransi

Catatan : untuk total premi diatas 1 Milyar maka Uang Pertanggungan Rp. 300 Juta

Pelayanan dan Pengabdian Konsumen:
 T: +6221 251 2154, 251 2157, F: +6221 251 2172, E: info@bumiputera.com, M: 081 188 1912 (sms only)
 Hubungi Call Center:
 HALO BUMIPUTERA: 0800 188 1912

- Produk ini telah mendapatkan otorisasi dari dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK)
- SL ini hanya digunakan sebagai alat pemasaran dan tidak mengikat. Ketentuan-ketentuan yang mengikat tercantum pada polis yang diterbitkan oleh A/B Bumiputera 1912

Nama Calon Pemegang Polis TERHORMAT Tendatangan _____ Tanggah _____

Dengan ini Saya menyatakan bahwa Saya telah membaca dan mengerti seluruh informasi yang tercantum dalam Ilustrasi ini dan Saya telah menerima Brosur yang telah dilengkapi dengan Kuisioner Pemenuhan Profil Risiko.

BP Smart Protection V7.0.0 | 16618402 | 07 Jun 2018 11:28:58

Diperjalanan oleh : A/B BUMIPUTERA 1912
 Handphone : 0331.489335
 Hal 1/1