# BAB 1

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Globalisasi telah menyebabkan Indonesia dibanjiri perusahaan-perusahaan asuransi kelas dunia yang memberikan layanan prima bagi para pekerja di Indonesia. Yang menjadi tantangan utama adalah bagaimana dengan kesiapan perusahaan-perusahaan asuransi nasional ataupun badan pemerintah yang diberi tanggung jawab memberikan layanan bagi seluruh lapisan pekerja di Indonesia. Bahkan bagi para pekerja yang tidak mungkin ditanggung oleh perusahaan asuransi yang hanya berorientasi keuntungan belaka.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan,atau yang disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan hukum publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme [asuransi](https://id.wikipedia.org/wiki/Asuransi) [sosial](https://id.wikipedia.org/wiki/Sosial). Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan sosial tenaga kerja) yang dikelolah oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai dengan UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang tersebut maka, tanggal 1 Januri 2014 PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

BPJS Ketenagakerjaan tidak mungkin menjadi badan penyelenggara jaminan sosial berkelas dunia, jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal untuk dapat memberikan pelayanan yang prima bagi para peserta. Begitu halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci merupakan salah satu kantor cabang yang ada di Bandung melakukan kegiatan pelayanan publik yang dibutuhkan peserta. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci memiliki potensi kepsertaannya tinggi dalam melakukan kegiatan pelayanan serta pengajuan klaim program jaminan sehingga tidak pernah sepi dalam melakukan kegiatan administratif.

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Suci terus berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan ahli dibidangnya. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan faktor yang menentukan dalam menggerakan aktivitas perusahaan. Untuk itu dibutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan harapan, perusahaan harus mampu mengelola dan memberikan koordinasi yang baik serta membina, memelihara, dan meningkatkan kemampuan kualitas kerja karyawan yang dimiliki sehingga menjadi berkembang lebih optimal, salah satu upaya perusahaan ataupun organisasi mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang secara optimal adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari salah satu indikator kepuasan kerja diantaranya adalah prestasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2010:295-297) kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerjaan, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci dapat dilihat berdasarkan grafik pencapaian kinerja karyawan dibawah ini:

**Gambar 1.1**

**Penilaian KPI Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci**

**Periode 2015 (Januari-Desember)**

*Sumber : Data Sekunder BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci*

Penilian kinerja yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci berbentuk *Key Performance Indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kinerjanya dalam bentuk nilai akhir ketercapaian kinerja. Penilaian kinerja tersebut dilakukan setiap tiga bulan sekali. Dari gambar 1.1 dapat dilihat pencapaian kinerja karyawan dari triwulan I sampai dengan IV. Berdasarkan grafik diatas terjadi pencapaian kinerja yang fluktuatif dari triwulan I sampai IV, pada triwulan I pencapaian kinerja karyawan sebesar 3.79 lalu mengalami peningkatan pada triwulan II yaitu sebesar 4.30 kemudian menurun pada triwulan II menjadi 4.06 dan pencapaian kinerja meningkat kembali pada triwulan IV sebesar 4.08.

Apabila dilihat dari data sekunder yang diberikan diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan mendapatkan yudisium kinerja yang baik sekali, namun kondisi tersebut dapat dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Target yang ditetapkan adalah semua karyawan mendapatkan yudisium pencapaian kinerja sangat baik dengan rata-rata terhitung sebesar 4.40.

Maka dapat dijelaskan bahwa tingkat penilaian kinerja karyawan masih mengalami kenaikan yang cukup tinggi. Artinya dengan tingkat penilaian kinerja yang tinggi tersebut, karyawan belum mampu memenuhi keseluruhan tugas yang dilimpahkan kepada mereka dalam bentuk program kerja dan merupakan adanya indikasi ketidakpuasan kerja terhadap karyawan.

Selanjutnya untuk memperjelas kepuasan kerja di atas, penulis mencoba mencari informasi primer lain sebagai penunjang adanya masalah di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci, maka penulis melakukan pra penelitian terhadap 15 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi untuk menggambarkan kepuasan kerja karyawan, dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**

**Kepuasan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | | **Dimensi** | **STS (1)** | | **TS (2)** | | **KS (3)** | | **S (4)** | | **SS (5)** | | **Jmlh Skor** | **Skor Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | | (Faktor Intrinsik)  Pekerjaan dengan minat yang dimiliki | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 12 | 11 | 44 | 0 | 0 | 56 | 75 |
| 2 | | (Faktor Ekstrinsik)  Starus dan Kedudukan | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 12 | 48 | 0 | 0 | 57 | 75 |
| 3 | | (Faktor Ekstrinsik)  Pengawasan | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 11 | 44 | 1 | 5 | 58 | 75 |
| **Total** | | | | | | | | | | | | | **171** | **225** |
| **Rata-rata** | | | | | | | | | | | | | **57.5** |  |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 orang** | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2016*

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa secara hasil yang diperoleh proses kepuasan kerja karyawan yaitu memiliki skor ideal 75 yang utamanya dalam kepuasan kerja karyawan masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, terutama pada indikator faktor intrinsik terutama pada dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan dengan minat yang dimiliki. Hal tersebut diindikasi bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan kurang kesesuaian antara minat dengan pekerjaan itu sendiri.

Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal penyebab penurunan kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Variabel Penyebab Kepuasan Kerja Belum Mencapai Standar**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Varibel** | **STS (1)** | | **TS (2)** | | **KS (3)** | | **S (4)** | | **SS (5)** | | **Jmlh Skor** | **Skor Ideal** |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Kompensasi | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 0 | 0 | 53 | 75 |
| 2 | Pelatihan Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 12 | 48 | 1 | 5 | 59 | 75 |
| 3 | Disiplin Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 10 | 40 | 4 | 20 | 63 | 75 |
| 4 | Lingkungan Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 40 | 0 | 0 | 55 | 75 |
| 5 | Kompetensi | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 13 | 52 | 1 | 5 | 60 | 75 |
| 6 | Motivasi Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 11 | 44 | 3 | 15 | 62 | 75 |
|  | **Total** | | | | | | | | | | | **352** | **450** |
|  | **Rata-rata** | | | | | | | | | | | **58.6** |  |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15** | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2016*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa secara hasil kuesioner prasurvei yang diperoleh bahwa faktor dominan yang mempengaruhi ketidakpuasan karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Dari Tabel 1.2 menunjukan bahwa hasil penelitian awal mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yaitu yang memiliki skor ideal 75 dan memiliki jumlah rata-rata 58.6 yang utamanya dalam kompensasi dan lingkungan kerja masih belum memenuhi standar yang ideal.

Untuk melihat lebih lanjut kondisi awal proses kompensasi di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1.3**

**Kompensasi yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS (1)** | | **TS (2)** | | **KS (3)** | | **S (4)** | | **SS (5)** | | **Jmlh Skor** | **Skor Ideal** | |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** |
| 1 | Gaji | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 3 | 13 | 52 | 1 | 5 | 60 | 75 | |
| 2 | Intensif | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 12 | 11 | 44 | 0 | 0 | 56 | 75 | |
| 3 | Bonus | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 18 | 8 | 32 | 1 | 5 | 55 | 75 | |
| 4 | Tunjangan | 0 | 0 | 1 | 2 | 5 | 15 | 9 | 36 | 0 | 0 | 53 | 75 | |
| **Total** | | | | | | | | | | | | **224** | **300** | |
| **Rata-rata** | | | | | | | | | | | | **56** |  | |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15** | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2016*

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa secara hasil penelitian awal yang diperoleh bahwa kompensasi yang memiliki skor ideal 75 dan memiliki jumlah rata-rata 56, hal tersebut menunjukan bahwa proses kompensasi masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, yang utamanya pada dimensi tunjangan dan bonus.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan, Ibu Wulan Lisnawati yang memiliki jabatan Penata Madya SDM mengatakan jika dibandingkan dengan PT. Jamsostek dulu dengan BPJS sangat berbeda, ada beberapa fenomena yang menyebabkan kompensasi sangat berbeda terutama dalam pemberian bonus dan tunjangan yang sekarang menggunakan sistem target dan prestasi kerja dengan adanya rapot yang dibuat setiap triwulan sekali, rapot ini bertujuan untuk menentukan hasil bonus dan tunjangan yang diperoleh akan berbeda-beda sesuai dengan kinerjanya masing-masing. Namun dengan adanya perubahan dalam sistem pemberian kompensasi tersebut diduga menjadi ketidakpuasan bagi sebagian karyawannya terutama perubahan dalam pemberian bonus dan tunjangan yang dulu sangat mudah mendapatkan banyak bonus dan tunjangan dilihat dari lamanya bekerja, tetapi prasyarat untuk mendapatkan hal tersebut mereka harus bekerja keras mencapai target dan tidak melihat dari lamanya bekerja.

Kompensasi merupakan salah satu faktor mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan, jika kebutuhan dan kesejahteraan karyawan dapat terpenuhi dari imbalan yang diterima atau hasil kerja maka karyawan akan merasa puas, senang, dan karyawan akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk mencapai tingkat kepuasan karyawan perusahaan hendaknya sangat memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan-karyawannya. Sistem kompensasi memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan karyawan. Kompensasi yang terpenuhi tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan dan karyawan merasakan kepuasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, namun peningkatan kepuasan kerja karyawan juga perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap keadaan yang ada pada suatu perusahaan.

Untuk melihat kondisi awal proses lingkungan kerja di di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci, maka penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang karyawan dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat di Tabel 1.4 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**

**Lingkungan Kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **STS (1)** | | **TS (2)** | | **KS (3)** | | **S (4)** | | **SS (5)** | | | **Jmlh Skor** | **Skor Ideal** | |
| **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | **F** | **N** | |
| 1 | Ruang Kerja | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 10 | 40 | 0 | 0 | | 55 | 75 | |
| 2 | Fasilitas | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 15 | 8 | 32 | 2 | 10 | | 57 | 75 | |
| 3 | Penerangan | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 11 | 44 | 1 | 5 | | 58 | 75 | |
| 4 | Lingkungan Kerja  Non Fisik | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 10 | 40 | 3 | 15 | | 61 | 75 | |
| **Total** | | | | | | | | | | | | **231** | | **300** | |
| **Rata-rata** | | | | | | | | | | | | **57.75** | |  | |
| **F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15** | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi** | | | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pendahuluan 2016*

Berdasarkan hasil kuesioner prasurvei selain faktor kompensasi, faktor yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja adalah faktor lingkungan kerja. Dari Tabel 1.4 menunjukan bahwa secara hasil penelitian awal mengenai lingkungan kerja yang diperoleh bahwa proses lingkungan kerja yang memiliki skor ideal 75 dan memiliki jumlah rata-rata 57.75, hal tersebut menunjukan bahwa proses lingkungan kerja masih belum memenuhi harapan dan belum memenuhi standar yang ideal, yang utamanya pada dimensi ruang kerja dan fasilitas.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis diindikasi yang menunjukan rendahnya kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci terlihat dari lingkungan kerja secara fisik pada indikator ruangan kerja karyawan yang kurang memberikan kenyamanan bagi para karyawan terutama pada bagian keuangan dan pelayanan dan bagian pemasaran informal, ruang kerja yang terlalu dekat antara karyawan satu dengan yang lain dapat mengakibatkan para karyawan tidak konsentrasi dalam bekerja serta penyatuan ruangan antara bagian pelayanan dan keuangan dalam satu ruang kerja yang utamanya pada bagian keuangan yang membutuhkan konsentrasi tinggi dalam mengelola keuangan perusahaan. Serta pada fasilitas pendukung di ruang kerja yang kurang memberikan kenyamanan bagi para karyawan, apabila peletakannya tidak tepat maka fasilitas tersebut kurang memberikan kenyamanan bagi para karyawan serta tidak akan dapat dirasakan manfaatnya bagi kantor.

Oleh sebab itu maka perlu adanya suatu pemikiran untuk dapat menciptakan suasana yang nyaman, teratur, aman, dengan fasilitas yang memang diperlukan oleh kegiatan kantor tersebut. Dengan lingkungan kerja yang baik sangat penting diberikan pada karyawan, apabila kondisi kerja karyawan baik akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Veitzhal (2011:165) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Hal inilah yang di inginkan perusahaan yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011:21) faktor fisik ini mencakup penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, peralatan kantor, keamanan kerja, musik ditempat kerja, sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan karyawan dengan bawahan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja dan lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi, sebaiknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam menggerakan kepuasan kerja karyawan. Sehingga dengan kompensasi menunjukan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan tersebut. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang baik yang ada dalam perusahaan memiliki peran sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan karena lingkungan kerja yang ada akan berdampak secara langsung terhadap pelayanan yang diberikan karyawan kepada konsumen.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, penelitian ini mencoba mengkaji ulang dan memperdalam pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dari penjelasan dan data yang diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BADAN PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG BANDUNG SUCI”**

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah berkaitan dengan permasalahan dan fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut pada latar belakang masalah, peneliti dapat mengidentifikasi masalah dan rumusan masalah sebagai berikut :

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan, maka terdapat beberapa permasalahan yang dapat di identifikasikan yaitu sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi belum sesuai harapan
2. Perubahan dalam sistem pemberian bonus dan tunjangan
3. Ruang kerja yang terlalu dekat.
4. Fasilitas pendukung kurang memberikan kenyamanan
5. Faktor Intrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan
6. Kurangnya kesesuaian minat dengan pekerjaan itu sendiri
7. Penilaian kinerja mengalami kenaikan cukup tinggi

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kompensasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
2. Bagaimana Lingkungan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
3. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
4. Seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Kompensasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
2. Lingkungan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
3. Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
4. Besarnya pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci.

## 1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam sub bab ini akan dipaparkan mengenai kegunaan dari penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis sehingga penelitian ini dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan, instansi dan masyarakat secara umum. Kegunaan penelitian yang dimaksud dipaparkan sebagai berikut:

### 1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kompensai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
2. Dapat memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen SDM terutama tentang kompensasi dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran kesesuaian fakta dan teori.
3. Dapat mengetahui Kompensasi di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
4. Dapat mengetahui Lingkungan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
5. Dapat mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci
6. Dapat mengetahui kondisi pekerjaan yang sebenarnya.
7. Bagi Instansi
8. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan masukan bagi instansi untuk di jadikan gambaran kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam instansi.
9. Mendapatkan informasi dan bahan penilaian dalam memecahkan masalah yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
10. Harapan sebagai bahan perbaikan kepuasan kerja karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci.
11. Bagi Pihak lain
12. Penulis berharap agar hasil penelitian ini berguna sebagai informasi tambahan yang dapat memperluas pemikiran khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia bagi para pembaca.
13. Sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.
14. Memberikan gambaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Cabang Bandung Suci.