

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR WILAYAH JAWA BARAT ASURANSI JIWA BERSAMA BUMIPUTERA 1912)**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION SYSTEM AND MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION (CASE STUDY ON WEST JAVA REGIONAL OFFICE BUMIPUTERA 1912 LIFE INSURANCE)***

Debby Bianca Cristine<sup>1</sup>, Anthon Rustono, SE., MM<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Telkom

[debbybiancaa@gmail.com](mailto:debbybiancaa@gmail.com), [a.rustono@yahoo.com](mailto:a.rustono@yahoo.com)

---

**Abstrak**

AJB Bumiputera 1912 merupakan salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia yang menduduki peringkat 4 dan mendapatkan penghargaan sebagai Top Brand Award kategori asuransi jiwa dan Indonesia Popular Brand Award pada tahun 2016. Untuk mendapatkan pencapaian tersebut, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sistem kompensasi dan motivasi. Penelitian ini membahas bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden yang merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial sistem kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan positif bagi perusahaan khususnya mengenai sistem kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.

**Kata Kunci: Sistem Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja**

---

**Abstract**

*Bumiputera 1912 life insurance is one of the leading insurance companies in Indonesia which ranked 4th and was awarded as Top Brand Award of life insurance category and Indonesia Popular Brand Award in 2016. To get the achievement, good human resource management is needed, one of them is with attention to employee job satisfaction. Some factors that can affect employee job satisfaction is the compensation and motivation system. This study discusses how the influence of compensation and motivation system on job satisfaction of employees of West Java Regional Office Together Bumiputera 1912 Life Insurance.*

*The number of samples in this study are 34 respondents which is the overall of the number of employees of West Java Regional Office Bumiputera 1912 Life Insurance. This study uses descriptive analysis techniques and multiple linear regression. The results showed that simultaneously and partially compensation and motivation system have positive and significant effect on job satisfaction of employees of West Java Regional Office Bumiputera 1912 Life Insurance. It is expected that this research can give positive input for company especially about compensation system, motivation, and job satisfaction of employees.*

**Keywords: Compensation System, Motivation, and Job Satisfaction**

---

**1. Pendahuluan**

Untuk mendapatkan pencapaian tujuan perusahaan, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, salah satunya adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut Hasibuan [3] kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sistem kompensasi dan motivasi. Seperti

penelitian yang dilakukan oleh Nograho, et al [5] menunjukkan bahwa sistem kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Bojana Tour Blitar. Begitu juga pada penelitian yang dilakukan oleh Dodi dan Evanita [2] pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat area Solok menghasilkan variabel mutase, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terdapat pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 terjadi peningkatan ketidakhadiran karyawan dalam 3 triwulan berturut-turut. Selanjutnya berdasarkan hasil *preliminary study* mengenai sistem kompensasi yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 orang karyawan, menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sistem kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja serta mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

## **2. Dasar Teori dan Metodologi**

### **2.1 Sistem Kompensasi**

Pora [1] mendefinisikan kompensasi sebagai pemberian balas jasa kepada karyawan, baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (non financial) berupa tunjangan-tunjangan. Menurut Pora [1], terdapat 5 komponen kompensasi yaitu gaji, upah, insentif, benefit, bonus dan komis.

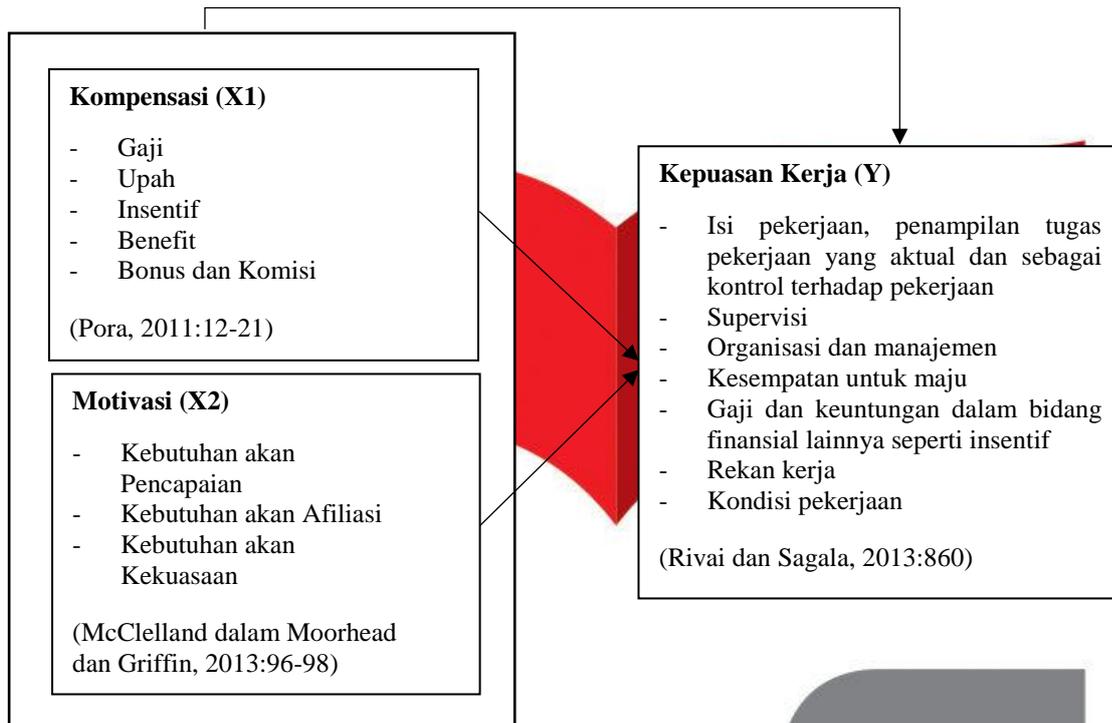
### **2.2 Motivasi**

McClelland (Moorhead dan Griffin [4]) mendefinisikan motivasi adalah serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang untuk terlibat dalam suatu perilaku, bukan berupa perilaku lainnya. Menurut McClelland (Moorhead dan Griffin [4]) terdapat beberapa kebutuhan kunci dalam teori motivasi yang telah diidentifikasi diantaranya 1) Kebutuhan akan pencapaian (need for achievement); kebutuhan ini muncul dari keinginan individu untuk menyelesaikan sasaran atau tugas secara lebih efektif dibandingkan dengan yang dilakukan pada masa lalu. 2) Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation); kebutuhan manusia akan pertemanan. 3) Kebutuhan akan kekuasaan (need for power); keinginan untuk mengendalikan lingkungan seseorang, termasuk finansial, material, informasional, dan sumber daya manusia.

### **2.3 Kepuasan Kerja**

Rivai dan Sagala [6] memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Rivai dan Sagala [6] menjelaskan faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. 2) Supervisi. 3) Organisasi dan manajemen. 4) Kesempatan untuk maju. 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif. 6) Rekan kerja. 7) Kondisi pekerjaan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>2</sub> = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
- H<sub>3</sub> = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

## 2.6 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kausal dengan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang karyawan. Kemudian, pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan agar alat pengukur dapat menunjukkan apa yang ingin diukur dan menghasilkan pengukuran yang sama dan konsisten. Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat puas, puas, tidak puas dan sangat tidak puas. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan variabel Sistem Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah analisis regresi linier berganda.

## 3. Pembahasan Hasil Penelitian

### 3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Sistem Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, sistem kompensasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 64.03%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas terhadap sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan. Item pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah item pernyataan kedelapan

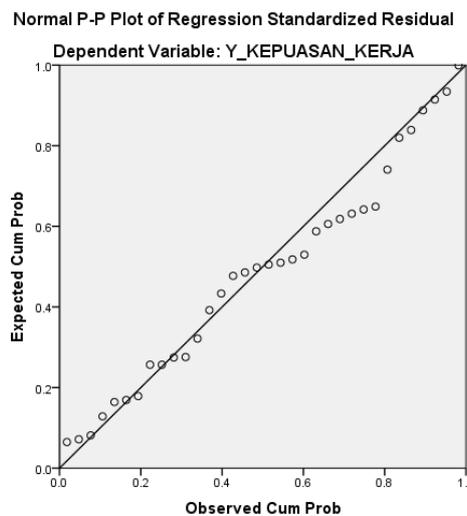
(Menurut saya, fasilitas sarana kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai) yaitu sebesar 69.11%. Sedangkan item pernyataan yang memiliki persentase terendah terdapat pada item pernyataan kedua (Menurut saya, gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan lama kerja, golongan pangkat atau grade, dan tingkat jabatan saya) yaitu sebesar 59.55%.

Motivasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 71.93%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas atas motivasi yang diberikan perusahaan dan merasa termotivasi dengan baik. Terlihat bahwa perolehan persentase tertinggi terdapat pada item pernyataan kesatu (Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan sebelum tugas selesai) yaitu sebesar 77.20% dan perolehan persentase terendah terdapat pada item pernyataan kedua (Saya bersedia penambahan jam kerja atas pekerjaan yang diberikan) yaitu sebesar 66.17%.

Kepuasan Kerja juga berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 74.13%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan yang dirasakan karyawan pada perusahaan sudah tinggi. Terlihat bahwa perolehan persentase tertinggi terdapat pada item pernyataan kesepuluh (Saya bangga memiliki rekan kerja yang cerdas, menyenangkan, rukun, dan saling mendukung satu sama lain) yaitu sebesar 80.14% dan perolehan persentase terendah terdapat pada item pernyataan keempat (Saya merasa puas dengan sistem promosi jabatan yang dilakukan perusahaan secara transparan dan berdasarkan prestasi) yaitu sebesar 67.64%.

**3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.511 yang berarti lebih besar dari angka signifikansi 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

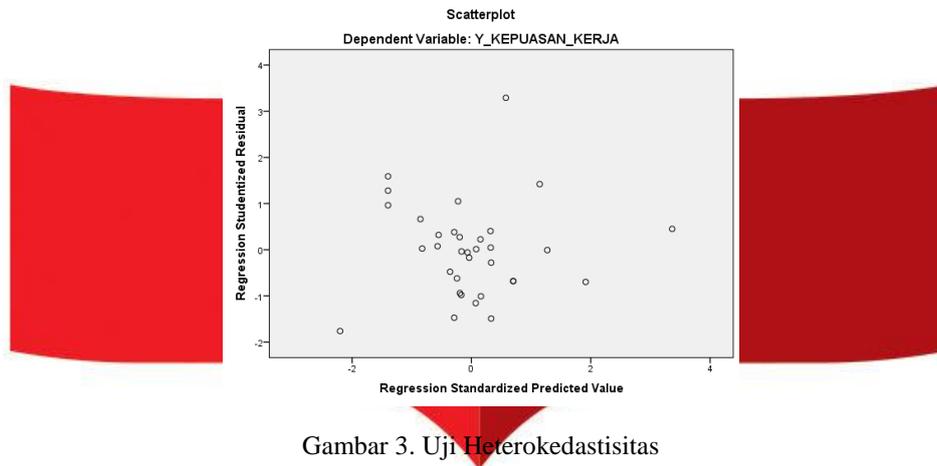
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.214	4.047		2.277	.030		
1 X1_SISTEM_KOMPEN SASI	.430	.196	.360	2.197	.036	.566	1.768
X2_MOTIVASI	.467	.175	.438	2.675	.012	.566	1.768

a. Dependent Variable: Y\_KEPUASAN\_KERJA

Berdasarkan tabel 1, diperoleh nilai VIF pada variabel Sistem Kompensasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) yaitu <10 dengan nilai 1.768 sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara kedua variabel

independen yang artinya tidak terjadi kemiripan satu sama lain yang dapat menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat sehingga terhindar dari kebiasaan.

**Uji Heterokedastisitas**



Berdasarkan gambar 3, dapat terlihat bahwa pada scatterplot titik-titiknya tersebar secara acak atau tidak mengikuti pola tertentu sehingga pengaruh variabel sistem kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**3.3 Analisis Regresi Linier Berganda**

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.214	4.047		2.277	.030
1 X1_SISTEM_KOMPENSASI	.430	.196	.360	2.197	.036
X2_MOTIVASI	.467	.175	.438	2.675	.012

a. Dependent Variable: Y\_KEPUASAN\_KERJA

Hasil persamaan regresi berganda diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta = 9.214
2. Nilai koefisien regresi sistem kompensasi (X1) adalah sebesar 0.430 yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari sistem kompensasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,430.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) adalah sebesar 0.467 yang menunjukkan setiap kenaikan satu satuan dari motivasi karyawan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.467.

**3.4 Uji Hipotesis**

**Uji Simultan (Uji F)**

Tabel 3. Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	915.471	2	457.735	17.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	813.361	31	26.237		
	Total	1728.832	33			

a. Dependent Variable: Y\_KEPUASAN\_KERJA

b. Predictors: (Constant), X2\_MOTIVASI, X1\_SISTEM\_KOMPENSASI

Didapat  $F_{hitung}$  sebesar 17.446. Nilai pada  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0.05$  dan  $df_1 = (k - 1 = 2)$ ,  $df_2 = (n - k = 31)$  adalah 3.30. Dari nilai tersebut, didapatkan hasil  $F_{hitung} (17.446) > F_{tabel} (3.30)$  sehingga  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikansi pada perhitungan (Sig.) sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Sistem Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

#### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.214	4.047		2.277	.030
	X1_SISTEM_KOMPENSASI	.430	.196	.360	2.197	.036
	X2_MOTIVASI	.467	.175	.438	2.675	.012

a. Dependent Variable: Y\_KEPUASAN\_KERJA

Hasil  $t_{hitung}$  pada variabel sistem kompensasi adalah sebesar 2.197. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 5\% = 0.05$ ) dan bernilai  $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$  adalah sebesar 2.04227. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.197) > t_{tabel} (2.04227)$ , dan nilai Sig.  $0.036 < 0.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X1 adalah bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

Pada variabel motivasi, didapatkan  $t_{hitung}$  sebesar 2.675. Jika dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  ( $\alpha = 5\% = 0.05$ ) dan bernilai  $df = n - k - 1 = 34 - 3 - 1 = 30$  adalah sebesar 2.04227. Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.675) > t_{tabel} (2.04227)$ , dan nilai Sig.  $0.012 < 0.05$  yang artinya  $H_0$  ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X2 adalah bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912.

### 3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.728 <sup>a</sup>	.530	.499	5.12225	1.561

a. Predictors: (Constant), X2\_MOTIVASI, X1\_SISTEM\_KOMPENSASI

b. Dependent Variable: Y\_KEPUASAN\_KERJA

Berdasarkan tabel 5 dihasilkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0.530 atau sebesar 53%. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa sistem kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh secara simultan sebesar 53% terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912, dan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain selain sistem kompensasi dan motivasi.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Sistem Kompensasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 64.03%. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi pada perusahaan sudah diterapkan dengan baik. Begitu juga dengan Motivasi berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 71.93%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dirasakan karyawan sudah baik. Dan Kepuasan Kerja berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 74.13%. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sudah baik. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan sistem kompensasi dan motivasi berpengaruh sebesar 53% terhadap kepuasan kerja karyawan dan sisanya 47% dipengaruhi oleh variabel lain selain sistem kompensasi dan motivasi.

**Daftar Pustaka**

- [1] de Pora, Antonio. (2011). *Remunerasi - Kompensasi & Benefit* (Edisi 2). Jakarta: Rana Pustaka.
- [2] Dodi, Hendri dan Evanita, Susi. (2015). *Pengaruh mutase, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*, (1). Retrieved from Jurnal Bisnis Indonesia.
- [3] Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Moorhead, Gregory dan Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Edisi 9). Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Nugroho, et al. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bojana Tour Blitar*. Retrieved from Artikel Ilmiah Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember.
- [6] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (Edisi 2). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

