



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk menggubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Asuransi Kecelakaan Kerja merupakan program Pemerintah yang diwajibkan bagi seluruh karyawan suatu perusahaan. Asuransi kecelakaan diri merupakan produk yang ditawarkan pihak negara ataupun swasta yang ditujukan kepada orang yang ingin mendapatkan perlindungan terhadap risiko kecelakaan (Joeng, 2017).

Asuransi kecelakaan kerja atau biasanya kita sebut dengan istilah Jaminan Kecelakaan Kerja adalah program pemerintah yang ditujukan sebagai pemberian perlindungan terhadap para pekerja. Asuransi kecelakaan *kerja* menjamin risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam lingkup pekerjaan dan hubungan kerja. Salah satu risiko yang termasuk dalam kategori ini adalah kecelakaan dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya. Asuransi kecelakaan kerja juga berlaku atas penyakit apa pun yang ditimbulkan lingkungan kerja (Joeng, 2017)

Angka kecelakaan kerja di Indonesia dirasa masih cukup tinggi, salah satu penyebabnya adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 sehingga menyebabkan pembayaran klaim (JKK) juga meningkat. Hal tersebut bisa dilihat melalui Gambar 1.1 berikut:



Sumber: Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan, 2017

Gambar 1. 1 Laporan Keuangan BPJS Ketenagakerjaan

PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja

(ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya UU No 24 Tahun 2011 (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia ok (BPJSKetenagakerjaan, 2017).

Kinerja hasil investasi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan naik signifikan pada September 2018. Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Agus Susanto mengatakan, sampai September 2018, BPJS Ketenagakerjaan mencatatkan hasil investasi sebesar 21 triliun. Jumlah tersebut naik 19% secara *year on year* (yoy) (Sari, 2018).

Peningkatan hasil investasi karena kami menempatkan instrumen investasi yang menghasilkan imbal hasil yang tinggi. Peningkatan dana investasi merupakan saldo, iuran. Akumulasi dan dana investasi akan semakin besar seiring dengan bertambahnya kepersertaan, iuran serta hasil investasi. Perkembangan dana investasi setiap tahun dalam kurun waktu dua belas bulan terakhir dapat dilihat dalam Tabel berikut:

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Tabel 1.1 Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2017

Sumber: Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan, 2017

Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Program Jaminan
Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM)
Laporan Aktivitas Untuk Tahun-Tahun yang Berakhir Pada
31 Desember 2015, 2016, 2017, 2018.

Keterangan	Program JKK &JKM			
	31 Des 2015	31 Des 2016	31 Des 2017	31 Des 2018
Pendapatan				
Pendapatan Iuran	5.096.003	5.937.542	6.771.139	7.828.380
Kontribusi BPJS	6.210	4.129	3.695	2.232
Pendapatan Investasi	310.444	2.682.568	2.459.945	2.202.069
Pendapatan lain	5.010	60.789	6.705	18.930
Total Pendapatan	5.417.667	8.685.028	9.241.484	10.051.611
Beban				
Beban Jaminan	(1.124.805)	(1.426.905)	(1.584.093)	(1.934.831)
Beban Cadangan Teknis Program	(944.072)	(337.551)	(462.392)	(330.673)

Beban dana Operasional BPJS	(506.494)	(314,943)	(313.262)	(274.284)
Beban Investasi	(229.925)	(264.573)	(343.669)	(15.735)
Beban penyelisihan piutang	(11.854)	(4.435)	(1.459)	(25.421)
Beban lain	(681)	(499)	(478)	(315)
Total Beban	(2.817.831)	(2.348.906)	(2.705.353)	(2.581.259)

Keterangan	Program JKK &JKM			
	31 Des 2015	31 Des 2016	31 Des 2017	31 Des 2018
Kenaikan (Penurunan) Aset Neto	2.608.926	6.318.030	6.536.110	7.460.350
Aset Neto Awal Periode	15.946.886	13.337.961	22.264.917	28.801.027
Aset Neto Akhir Periode	15.946.887	22.264.916	28.801.027	17.221.888

Hasil Pendapatan pada tahun 2015, 2016, 2017, 2018 mengalami peningkatan setiap tahunnya, peningkatan dana jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) merupakan saldo, iuran. Akumulasi dan dana investasi akan semakin besar seiring dengan bertambahnya kepersertaan, iuran serta hasil investasi. Perkembangan dana pendapatan setiap tahun dalam kurun waktu dua belas bulan terakhir terus meningkat sehingga menambah jumlah kepersertaan.

Hasil laporan arus kas pada tahun 2017 dengan 2018 mengalami peningkatan dari 7,11% dki tahun 2017 menjadi 24,503% (BPJSKetenagakerjaan, 2017). Sedangkan Hasil investasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sampai akhir Oktober 2018 mencapai Rp 23 triliun. Jumlah tersebut tumbuh 4,5% dibandingkan realisasi Oktober tahun lalu sebesar Rp 22 triliun. Direktur Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Evi Afianti mengatakan, pertumbuhan hasil investasi tersebut, salah satunya berkat peningkatan dana kelolaan perusahaan yang mencapai Rp 346 triliun. Realisasi itu meningkat 15,3% dibandingkan periode yang sama di tahun sebelumnya yang sebesar Rp 300 triliun (Sari, 2018).

Menurutnya, dana kelola tersebut sebagian besar masih ditempatkan pada instrumen investasi surat utang dengan porsi mencapai 60%, instrumen saham sekitar 18%, reksadana 10%, deposito 10% dan investasi langsung 1%. Dana tersebut diinvestasikan dalam berbagai sektor seperti keuangan, pertambangan, aneka industri, transportasi dan infrastruktur. Sejauh ini investasi di instrumen surat utang dan

deposito menjadi andalan perusahaan guna meminimalisir dampak dari gejolak Indeks Harga Saham Gabungan (IHSG) (Sari, 2018).

Pada kesempatan yang berbeda, Deputy Direktur Bidang Humas dan Antara Lembaga BPJS Ketenagakerjaan Irvansyah Utoh Banja mengatakan peningkatan hasil investasi tersebut terpengaruh oleh kondisi pasar dan perekonomian Indonesia secara umum. Dengan hasil investasi Rp 23 triliun, pihaknya tetap optimistis untuk mencapai target hasil investasi sebesar Rp 32 triliun di akhir tahun ini (Sari, 2018).

BPJS Ketenagakerjaan akan terus memantau pergerakan pasar, dan tetap berkeyakinan bahwa kondisi IHSG akan kembali menguat karena kondisi fundamental di Indonesia masih baik. Terlebih BPJS Ketenagakerjaan mengedepankan strategi dalam membaca kebutuhan likuiditas dan liabilitas dalam setiap program yang dikelola. Sementara sampai Oktober, BPJS Ketenagakerjaan telah mengelola jumlah peserta terdaftar sebanyak 49 juta, dan peserta aktif 29 juta. Sedangkan sektor penerimaan iuran BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp 52,5 triliun (Sari, 2018).

Di samping itu Perusahaan asuransi sosial ini telah membayarkan klaim jaminan untuk semua program sejumlah Rp 20 triliun (keuangankontan, 2018). Dengan Kinerja hasil investasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan naik signifikan pada September 2018, BPJS Ketenagakerjaan membutuhkan banyak karyawan yang berkualitas (Sari, 2018).

Untuk meningkatkan karyawan dibutuhkan adanya pelatihan bagi para karyawan. Selain untuk meningkatkan kualitasn karyawan, salah satu praktik *human*

resource management suatu proses yang terdiri dari pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, evaluasi pekerjaan, pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Mangkunegara, 2002). Oleh karena itu, sangatlah penting bagi perusahaan memiliki *human resource* yang baik untuk perusahaan.

Human resource management menurut Dessler (2015) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan kompensasi pada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan dan keamanan kerja, dan juga memberikan keadilan. Salah satu praktik *human resource management* yang ada pada perusahaan BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan program penilaian karyawan yang berfungsi untuk mengontrol *organizational commitment*. Selain itu, penilaian karyawan menjadi salah satu dasar perusahaan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan *job satisfaction* dan *reward* kepada karyawannya.

Mowday, Steers, & Porter (1979) dalam (Yucel, 2012) *Organizational commitment* didefinisikan sebagai keterikatan afektif dengan organisasi sebagai konsekuensi dari individu yang berbagi nilai-nilai organisasi serta keinginan mereka untuk tetap di organisasi, dan kesediaan mereka untuk mengerahkan upaya atas nama organisasi.

Penulis telah melakukan *in depth interview* kepada 10 karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cilenggang yang merupakan Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial terkait *organizational commitment*, *reward*, *job satisfaction*. Menurut

hasil *in depth interview* pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilenggang , peneliti menemukan terdapat 6 dari 10 karyawan merasa dirinya bosan dengan pekerjaannya dan tertarik untuk pindah perusahaan lain dikarenakan rutinitas yang membuat karyawan menurun motivasi akan pekerjaannya.

Selain itu 7 dari 10 karyawan mengatakan merasa menurun semangat bekerja dikarenakan mereka merantau berkerja dari rumah mereka yang jauh dari luar kota dan tentu pengeluaran jauh lebih banyak sehingga membuat mereka menurun tingkat motivasi dalam bekerja, dan 7 dari 10 karyawan merasa baru merasakan sedikit loyalitas terhadap organisasi seperti kejenuhan dalam pekerjaan sering terjadi dan belum sepenuhnya mencintai pekerjaan yang karyawan jalani. Penulis menganggap hal tersebut merupakan permasalahan *organizational commitment*.

Menurut Allen and Meyer (1991) dalam Yücell İlhami (2012).ada tiga dimensi dalam *organizational commitment*, antara lain: *Affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu mengacu pada sejauh mana karyawan mengidentifikasi dengan, merupakan ikatan emosional, dan terlibat dalam organisasi.Karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat tetap bersama organisasi karena mereka menginginkannya.

Menurut hasil *in depth interview* pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilenggang 6 dari 10 karyawan belum merasakan bangga terhadap pekerjaan tempat karyawan bekerja, selain itu mengatakan 7 dari 10 karyawan mengatakan belum tercipta loyalitas yang baik dalam organisasi perusahaan dengan masih kurangnya tanggung jawab dalam bekerja.

Berdasarkan *in-depth interview* yang dilakukan menyatakan 6 dari 10 karyawan belum merasakan kedekatan dengan rekan kerja sehingga belum merasakan bagian dari keluarga di perusahaan, 6 dari 10 karyawan belum merasakan senang dengan pekerjaan yang ia jalani di perusahaan, 7 dari 10 karyawan belum merasakan rasa memiliki terhadap perusahaan.

Continuance Commitment yaitu mengacu pada biaya kesadaran karyawan meninggalkan organisasi. Karyawan yang tautan utamanya ke organisasi didasarkan pada komitmen berkelanjutan tetap karena mereka merasa harus melakukannya. Menurut hasil *in depth interview* pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilenggang 7 dari 10 karyawan mengatakan masih merasakan bekerja di tempat mereka bekerja masih dalam kebutuhan mereka dikarenakan ia masih membutuhkan pekerjaan karena belum mencoba untuk melamar pekerjaan lain.

Selain itu mengatakan 6 dari 10 karyawan mengatakan merasa rugi apabila keluar dari tempat mereka bekerja di karenakan mereka butuh pemasukan dan belum mendapatkan pekerjaan yang baru dan belum tentu bisa diterima dalam perusahaan yang ia inginkan bekerja. 7 dari 10 karyawan mengatakan sulit untuk meninggalkan perusahaan, dan itu 6 dari 10 karyawan mengatakan tidak ingin menetap di perusahaan dalam jangka waktu panjang dengan terus mengabdikan di perusahaan.

Normative Commitment yaitu mencerminkan perasaan kewajiban untuk tetap dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen normatif tingkat tinggi merasa bahwa mereka harus tetap bersama organisasi. Menurut hasil *in depth interview* pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cilenggang 6 dari 10 karyawan mengatakan

belum mendapatkan keuntungan dalam bekerja di perusahaan, selain itu 7 dari 10 karyawan mengatakan belum menunjukkan sikap kesetiaan kepada perusahaan.

Berdasarkan *in-depth interview* yang dilakukan menyatakan 7 dari 10 karyawan mengatakan belum merasakan memiliki kewajiban untuk tetap bekerja dan mengabdikan di perusahaan, lalu 6 dari 10 karyawan merasakan belum memiliki rasa tanggung jawab terhadap rekan kerja di perusahaan. Selain *Organizational commitment*, beberapa variabel yang akan penulis bahas melalui penelitian ini adalah *reward* yang dianggap sebagai penghargaan dalam motivasi karyawan bekerja. Menurut Bartol (1979) dalam Samuel & twaha (2014), *reward* mendorong kegiatan-kegiatan semacam seperti pekerjaan yang bergantung pada pendidikan berkelanjutan, pekerjaan yang berkualitas dan keanggotaan dan partisipasi dalam asosiasi profesional.

Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu *extrinsic reward* dan *intrinsic reward* (Ros et al 1999 dalam Sejjaka & Kawaase, 2014). *Extrinsic reward* adalah penghargaan berupa gaji, promosi, penghargaan interpersonal, bonus dan tunjangan tambahan, keamanan pekerjaan (Zaman, 2011 dalam Edirisooriya , 2014).

Intrinsic reward adalah penghargaan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri yang mencakup faktor-faktor seperti pekerjaan yang menarik dan menantang, pengarahan dan tanggung jawab, kreativitas, kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan karyawan, dan *feedback* mengenai keefektifan karyawan (Zaman, 2011 dalam Edirisooriya , 2014).

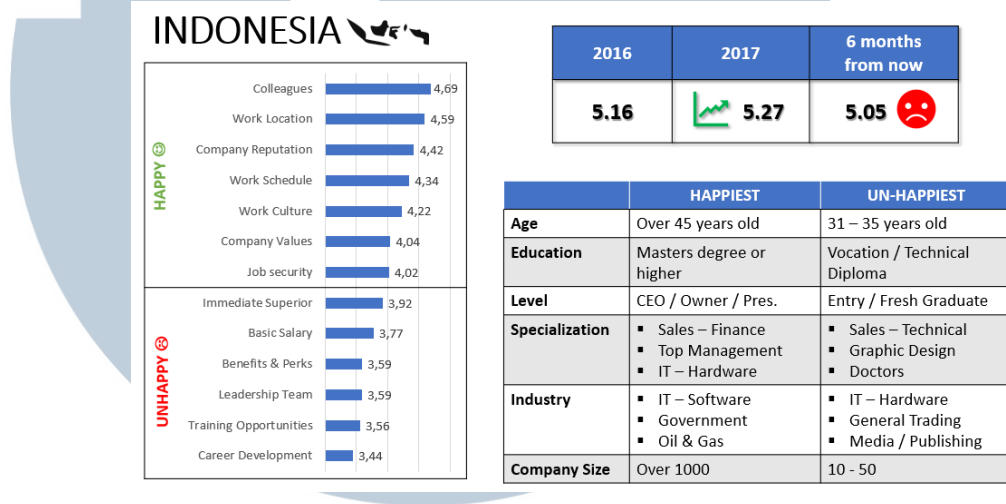
Setelah peneliti melakukan *in depth interview* dengan karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cilenggang peneliti menemukan fakta bahwa 6 dari 10 karyawan mengatakan kurangnya memberikan kegiatan *outing* antar staff dengan atasan, dengan adanya *outing* membuat hubungan antar karyawan semakin dekat dan lebih berkesan.

Selain itu 5 dari 10 karyawan mengatakan bahwa karyawan yang lebih tua umurnya dan bekerja lebih lama dari karyawan yang baru bekerja dan lebih muda terkadang lebih sensitif memberikan pujian terhadap karyawan baru bekerja dan lebih muda yang mendapatkan *reward* dari atasan dengan hasil prestasi yang di dapatkan oleh karyawan berprestasi sehingga membuat lingkungan kerja kurang nyaman, dan 6 dari 10 karyawan mengatakan belum melakukan sikap yang profesional terhadap perusahaan dikarenakan motivasi dalam bekerja menurun.

Selain itu 6 dari 10 karyawan mengatakan bahwa karyawan merasa kurang puas dengan jumlah gaji yang mereka terima di perusahaan, 5 dari 10 karyawan merasa kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja mereka, 5 dari 10 karyawan merasa sulit untuk memberikan masukan kepada atasan

U M N
U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

Menurut Locke (1993) dalam Yücell İlhami (2012). *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.



Sumber: Jobstreet, 2017

Gambar 1. 3 Happiness Index Survey Indonesia 2017

Menurut data dari jobstreet Indonesia pada periode Juni-Juli 2016 pada 27 ribu responden diketahui bahwa 33,4 persen responden menyatakan mereka tidak bahagia di tempat kerja. Ada tiga alasan utama mengapa mereka tidak bahagia di tempat kerja, antara lain kesempatan pengembangan karier yang terbatas, jumlah insentif yang kurang menggiurkan, serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku.

Survei yang melibatkan responden Generasi Y yakni pekerja dengan rentang usia 22-26 tahun yang memiliki pengalaman kerja 1-4 tahun mengungkapkan bahwa alasan ketidakhahagiaan itu karena kesempatan pengembangan karier yang terbatas,

jumlah insentif yang kurang menggiurkan serta gaya kepemimpinan manajemen yang kaku. Hal ini menyebabkan timbulnya menurunnya *job satisfaction*. Kepuasan kerja sebagai respon emosional terhadap tugas seseorang, serta kondisi fisik, dan sosial tempat kerja (Locke, 1993 dalam, Yucell, 2012).

Hasil dari *in depth interview* dengan Karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cilenggang peneliti menemukan fakta 8 dari 10 karyawan merasakan kurangnya fasilitas kantor sehingga menimbulkan kurangnya kepuasan untuk bekerja, selain itu 7 dari 10 orang mengatakan bahwa kurangnya komunikasi dekat antar atasan dengan bawahan dikarenakan berbeda umur antara staff dengan atasan sehingga membuat karyawan lebih kaku untuk terbuka kepada atasan.

Berdasarkan in-depth interview yang dilakukan menyatakan 6 dari 10 orang mengatakan bahwa kesempatan promosi yang membutuhkan waktu cukup lama sehingga membuat motivasi untuk bekerja menurun, lalu 6 dari 10 orang karyawan mengatakan belum merasakan bahagia dengan rutinitas pekerjaan yang ia jalani, 7 dari 10 karyawan mengatakan belum merasakan antusias dengan pekerjaan mereka masing-masing, dan 6 dari 10 karyawan masih merasakan belum nyaman dengan melakukan pekerjaan sehari-hari.

Berdasarkan fenomena yang peneliti temukan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah tangerang, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH *REWARD* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* TELAAH

PADA KARYAWAN KANTOR CABANG BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH TANGERANG”.

1.2 Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Masalah yang dihadapi oleh Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan wilayah Tangerang adalah menurunnya *organizational commitment* pada karyawan, data tersebut diperoleh dari proses *in dept interview* yang dilakukan oleh penulis kepada 10 karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang dari penelitian ini, peneliti merumuskan permasalahan yang diangkat menjadi pertanyaan penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan?
2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjan?
3. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti merumuskan tujuan penelitian ini, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap *job satisfaction* pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

1.4 Manfaat Praktis

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan informasi bagi para pembaca tentang *reward* dan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* telaah pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan informasi dalam mengidentifikasi pengaruh *reward* dan *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* karyawan BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga dapat memberikan wawasan pengetahuan dan ilmu mengenai bagaimana meningkatkan *organizational commitment* perusahaan sehingga produktivitas perusahaan semakin maju dengan adanya kinerja karyawan yang semakin baik. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut, sehingga penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

U N I V E R S I T A S
M U L T I M E D I A
N U S A N T A R A

1.5 Batasan Penelitian

1. Peneliti melakukan penelitian kepada karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan seluruh Wilayah Tangerang.
2. Responden penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan seluruh Wilayah Tangerang.
3. Responden penelitian ini adalah karyawan Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan seluruh Wilayah Tangerang yang sudah bekerja minimal 1 tahun.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini peneliti menjelaskan fenomena latar belakang dari penelitian ini, rumusan masalah dan pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi. Terdapat juga penjelasan singkat mengenai *reward*, *job satisfaction*, serta *organizational commitment*. Serta penjelasan mengenai Fenomena yang terdapat pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Seluruh Wilayah Tangerang.

BAB II Landasan Teori

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai teori dari tiap variable yang ada di dalam penelitian. Mulai dari cangkupan besar teori menejemen hingga teori *Reward*, *Job Satsifaction* dan juga *Organizational Commitment*

BAB III Metodologi Penel

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan secara umum mengenai objek penelitian skripsi ini pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Seluruh Wilayah Tangerang. Pada bab ini akan dijelaskan mengenai metode penelitian, metode pengambilan sampel, juga metode analisis data penelitian.

BAB IV Analisis dan Pembahasan

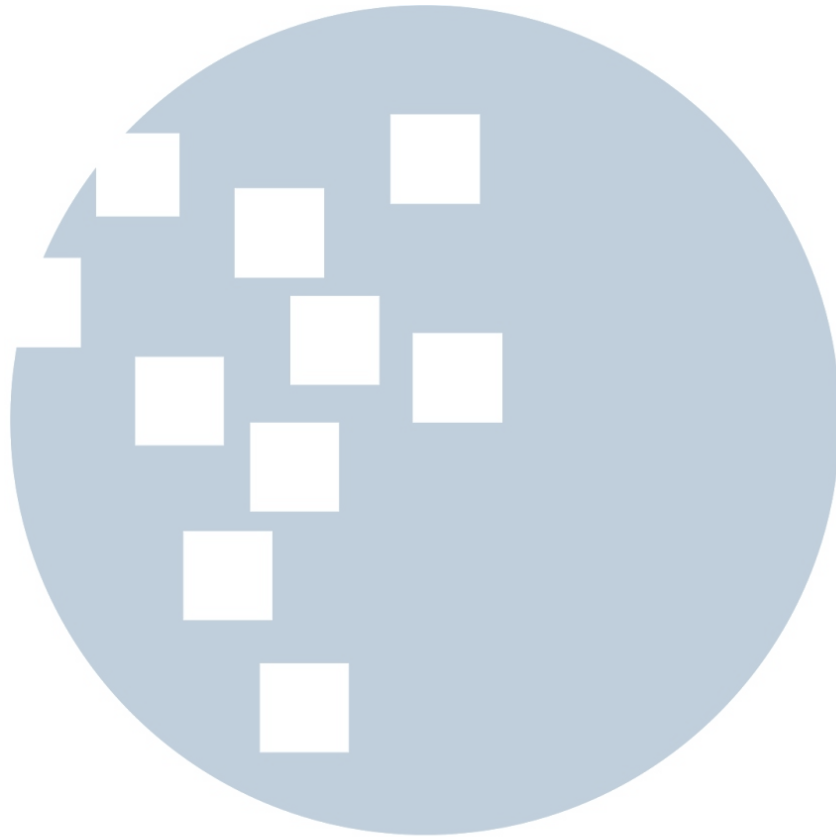
Pada bab ini peneliti akan menganalisis dan menjelaskan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan pengaruh dari tiap variabel.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Pada bab ini peneliti akan memberikan kesimpulan yang peneliti dapat dari hasil penelitian yang peneliti lakukan. Peneliti juga memberi saran untuk perusahaan agar perusahaan menjadi lebih baik lagi kedepannya dan juga untuk penelitian selanjutnya.

UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA



UMMN

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA