

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1.1.1 Profil Organisasi

PT. Asuransi Jiwa Bumiputera adalah anak usaha dari Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 105 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 menyadari pentingnya hubungan personal antara nasabah dan penasehat finansial mereka, serta menyediakan akses yang mudah untuk mendapatkan solusi khusus untuk memenuhi semua kebutuhan asuransi nasabah.

PT. Asuransi Jiwa Bumiputera merupakan hasil dari proses restrukturisasi AJB Bumiputera 1912 sebagai bentuk tanggung jawab dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dalam upaya melaksanakan amanat perlindungan konsumen, yaitu melindungi amanah para pemegang polis Bumiputera. Dengan semangat baru dan kekuatan baru, PT. Asuransi Jiwa Bumiputera akan memberikan manfaat maksimal bagi pemegang polis, para pemangku kepentingan dan keluarga Indonesia.

Logo PT. Asuransi Jiwa Bumiputera adalah sebagai berikut :



**Gambar 1. 1 Logo PT. Asuransi Jiwa Bumiputera**

*Sumber: <http://www.aj.bumiputera.com> / diakses September 2017*

### **1.1.2 Visi dan Misi PT. Asuransi Jiwa Bumiputera**

#### **a. Visi**

Menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa Kebanggaan Indonesia.

#### **b. Misi**

- 1) Memberikan kemudahan kepada nasabah melalui inovasi produk dan pelayanan yang berkesinambungan.
- 2) Membangun sumber daya manusia yang berintegritas tinggi dan handal.
- 3) Memberikan kontribusi kepada seluruh pemangku kepentingan.

### **1.1.3 Budaya Perusahaan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera**

Bumiputera memiliki budaya perusahaan yang tertuang dalam gabungan kata semangat, yaitu sinergi, empati, moral, aktif, nasionalis, gigih, apresiatif dan teladan.

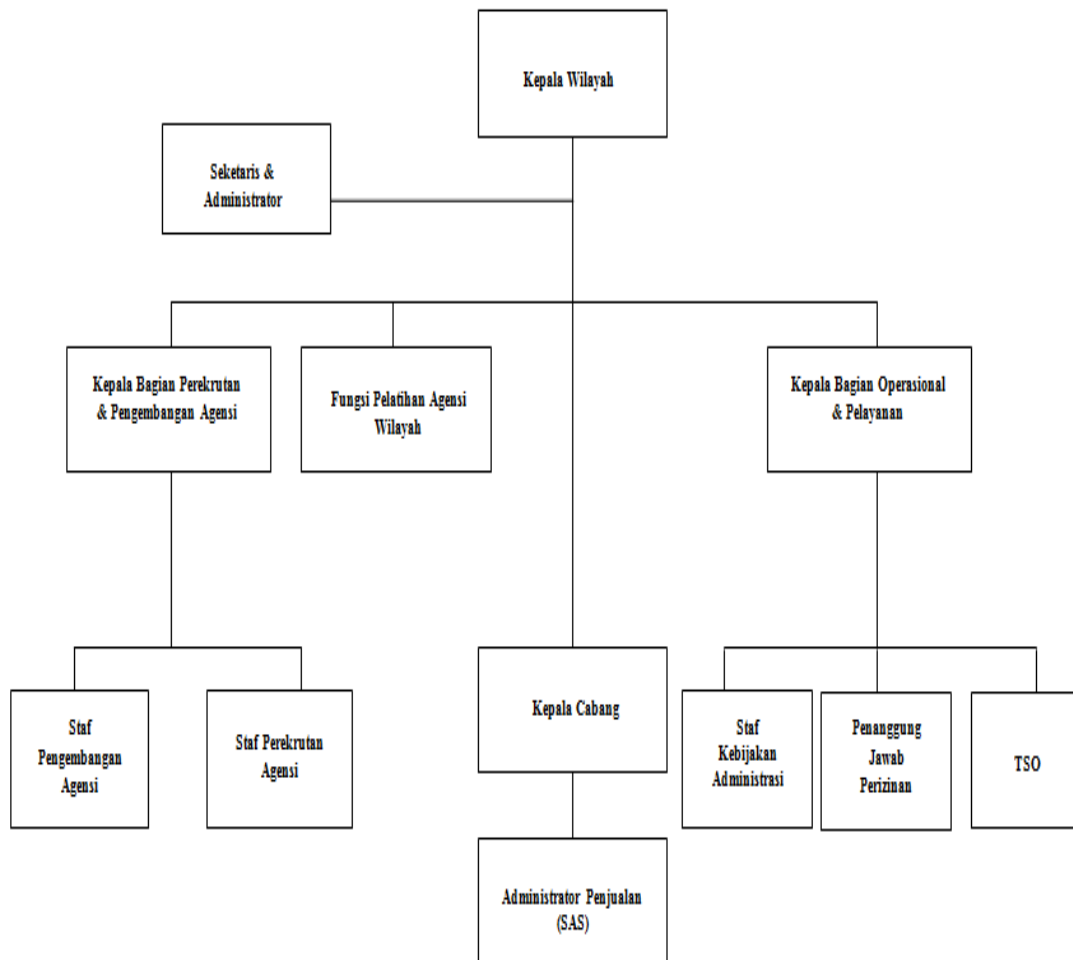
Berikut budaya semangat PT. Asuransi Jiwa Bumiputera:

- a. Sinergi: Melakukan usaha terbaik untuk mencapai kepentingan bersama dalam menghasilkan karya terbaik.
- b. Empati: Memahami keinginan pelanggan dengan memberikan pelayanan sesuai apa yang diinginkan pelanggan.
- c. Moral: Kejujuran dalam bekerja, dengan dilandasi moral perusahaan akan konsisten untuk memuaskan pelanggan.
- d. Aktif: Perilaku terus belajar, memperbaiki diri, mencoba tantangan baru dan mencoba mencari solusi dalam permasalahan.
- e. Nasionalis: Bekerja untuk cita-cita membesarkan dan menguatkan bangsa dan negara Indonesia.
- f. Gigih: Mampu mengatasi tantangan yang menghambat.
- g. Apresiatif: Saling menghargai adalah keutamaan dalam berperilaku.
- h. Teladan: Pembelajaran kebaikan melalui tindakan yang nyata.

### **1.1.4 Struktur Organisasi PT. Asuransi Jiwa Bumiputera**

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan tiap-tiap posisi di dalam suatu organisasi. Dengan adanya struktur organisasi dapat mengetahui kegiatan serta komunikasi dengan unit yang lainnya di dalam organisasi. Kantor wilayah merupakan kantor yang didirikan untuk mengurus kepentingan suatu perusahaan di beberapa daerah, dipimpin oleh seorang kepala wilayah yang bertanggung jawab untuk memantau kinerja operasional dan kinerja pemasaran.

Kantor Wilayah PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung dipimpin oleh Kepala Wilayah yang dibantu oleh Kepala Layanan dan Operasi, Kepala Perekrutan dan Pengembangan Agen, dan Fungsi Pelatih Agen. Susunan dan tingkatan dalam organisasi PT. Asuransi Jiwa Bumiputera di jalan Asia Afrika No. 141-147 Bandung dapat dilihat pada bagan struktur organisasi di bawah ini.



**Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Jiwa Bumiputera**

*Sumber:* PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung

### **1.1.5 Deskripsi Jabatan**

PT. Asuransi Jiwa Bumiputera jalan Asia Afrika No. 141 – 147 Bandung, mempunyai tugas-tugas secara khusus untuk menggambarkan jabatan sesuai dengan fungsi unit yang dijalankan. Berikut deskripsi jabatan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung disusun secara berurutan.

#### **a. Kepala Wilayah**

Kepala wilayah memiliki tugas merencanakan, mengawasi, dan bertanggung jawab terhadap kinerja operasional, pemasaran, kepuasan pelanggan, tercapainya pendapatan serta pertumbuhan premi dan market share di Kantor Regional Agensi.

#### **b. Sekretaris dan Administrator**

Tugas dari sekretaris dan admin adalah berhubungan dengan surat menyurat, manajemen arsip, melayani telepon dan tamu, memonitor sarana dan prasarana kerja serta administrasi keuangan.

#### **c. Kepala Cabang**

Kepala cabang memiliki tugas yaitu bertanggung jawab terhadap kinerja operasional pemasaran dengan tercapainya target pendapatan dan profit, pelaporan produksi, konservasi dan profitabilitas, mengembangkan organisasi keagenan dari sisi kualitas dan kuantitas, pelayanan pemegang polis dan agen.

#### **d. Administrator Penjualan**

Tugas dari administrator penjualan atau *Sales Administration Support (SAS)* adalah sebagai administrasi premi pertama, pelayanan ke pemegang polis dan agen, administrasi keuangan, dan menyajikan data perkembangan harian kepada kepala cabang.

#### **e. Kepala Bagian Operasional dan Pelayanan**

Kepala bagian operasional dan pelayanan memiliki tugas tertib administrasi operasional dan layanan Regional Agensi dan Kantor Pemasaran Agensi, tugas selanjutnya memastikan anggaran biaya yang telah ditetapkan kepada Regional Agensi dan Kantor Pemasaran Agensi dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### **f. Staf Kebijakan Administrasi**

Staf kebijakan administrasi bertugas dengan administrasi polis, akseptasi polis, penerbitan polis, pencetakan dan penyerahan polis.

**g. Penanggung Jawab Perizinan**

Penanggung jawab perizinan atau *Person In Charge (PIC) Licensing* bertanggung jawab administrasi lisensi (pendaftaran, pelaksanaan dan perpanjangan lisensi), bekerjasama dengan PIC Keagenan untuk data kontes agen, melakukan tutorial lisensi agen dan rekapitulasi kinerja agen untuk mendukung program kontes agen.

**h. Technical Support Officer**

*Technical Support Officer (TSO)* merupakan perpanjangan tangan Department Teknologi dan Informasi (IT), bertanggung jawab terhadap pengelolaan komputer dan sistem aplikasi yang dipakai di Regional Agensi dan Kantor Pemasaran Agensi.

**i. Fungsi Pelatihan Agensi Wilayah**

Fungsi pelatihan agensi wilayah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menterjemahkan strategi program training sesuai dengan modul yang telah ditetapkan oleh Kantor Pusat, memetakan gap kompetensi agen, membuat jadwal training, melakukan persiapan perlengkapan dan sarana prasarana training dan melaksanakan pelatihan dan evaluasi keagenan.

**j. Kepala Bagian Rekrutmen dan Pengembangan Agensi**

Kepala bagian rekrutmen dan pengembangan agensi bertugas untuk melaksanakan program rekrutmen agensi dan melaksanakan sistem evaluasi terhadap pelaksanaan rekrut di kantor pemasaran agensi, memantau pelaksanaan program rekrut terhadap peningkatan jumlah agen, evaluasi kegiatan sumber rekrut agensi, bertanggung jawab atas pengembangan agensi dan kualitas agen, memantau dan mengevaluasi kinerja agensi dan produktivitas agen serta menyiapkan data kontes agen.

**k. Staf Pengembangan Agensi**

Staf pengembangan agensi memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja agensi dan meningkatkan kualitas agen agar sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan dan membuat agen menjadi aktif.

**l. Staf Perekrutan Agensi**

Staf perekrutan agensi memiliki tugas terhadap administrasi rekrutment dan evaluasi program, pelaporan *drop out* agen dan pelaksanaan *Business Opportunity Presentation (BOP)* agen.

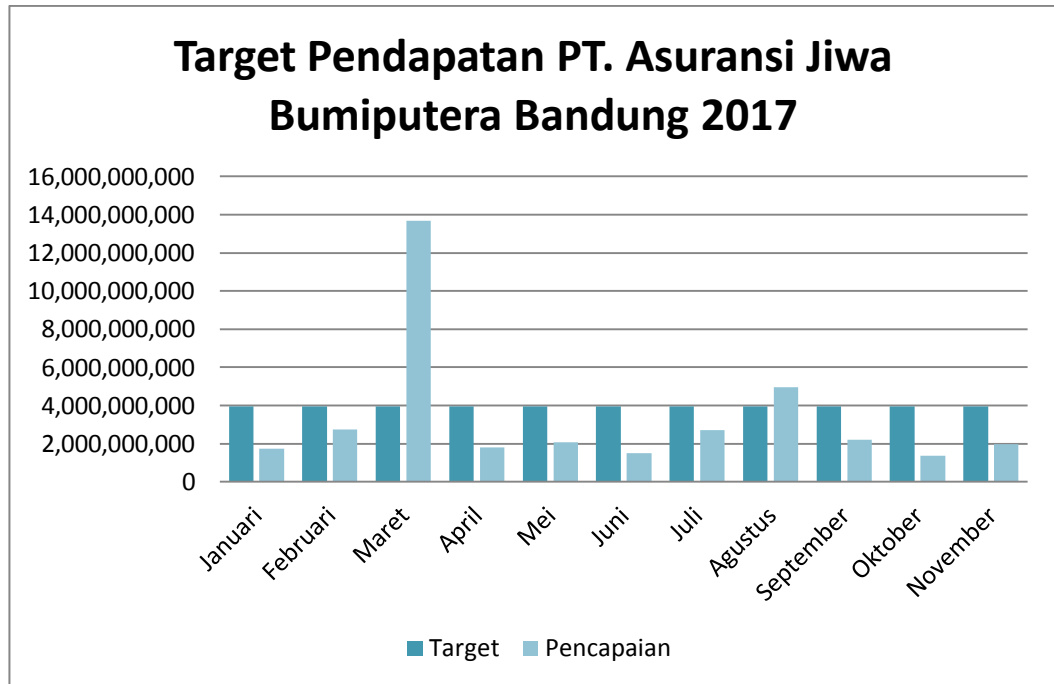
## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk melakukan perubahan dan mempertahankan aset yang dimilikinya. Salah satu aset yang berharga yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiani, 2013:38). Perusahaan berusaha untuk mengikat sumber daya manusia yang dimiliki dengan banyak hal seperti kompensasi, pelatihan dan pengembangan karir (Dajani, 2015:140), namun tak luput dari hal tersebut tanpa disadari bahwa nilai individu adalah yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan karyawan. Hal ini merupakan fungsi utama nilai untuk mengevaluasi dan membuat keputusan oleh karyawan (Schwartz dalam Rospiani, 2016:7). Nilai individu adalah nilai yang diyakini dan dijadikan acuan hidup seseorang (Schwartz, 2012:3).

Setiap manusia memiliki nilai-nilai yang berbeda dan nilai tersebut menjadi bagian dari perilaku individu. Sebelum menanamkan nilai perusahaan, manajer harus mengenali nilai-nilai yang sudah melekat pada karyawan tersebut. Ketika karyawan menemukan ketidakcocokan antara nilai yang dimiliki karyawan dan nilai perusahaan, maka hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan terhadap perusahaan yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas organisasi (Kanchana, 2013:43).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung, sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) PT. Asuransi Jiwa Bumiputera berperan penting dalam mengarahkan dan mengelola karyawan yang memiliki karakteristik yang beragam. Karyawan diarahkan dengan adanya pemberian *job desk* sesuai dengan jabatan yang dimiliki karyawan dan target pendapatan yang telah ditetapkan. Kantor wilayah PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung memiliki target pendapatan untuk satu tahun sebesar 100 Milyar. Pengelolaan karyawan dilakukan sesuai dengan posisi dan kemampuan individu karyawan itu sendiri.

PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung memiliki karyawan dengan latar belakang budaya dan nilai individu yang berbeda. Adanya keragaman tersebut dapat mempengaruhi tingkat pencapaian target pendapatan perusahaan. Berikut data pencapaian target pendapatan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung dari bulan Januari hingga November 2017.

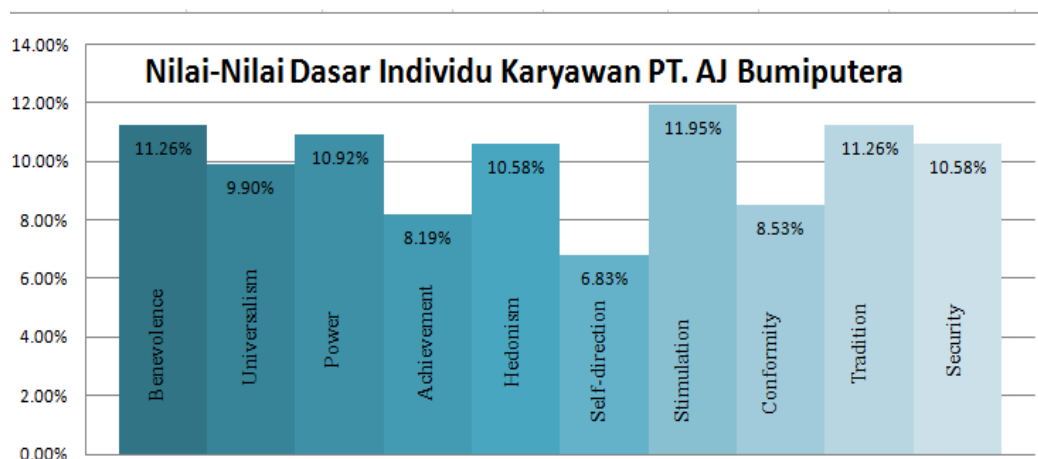


**Gambar 1.3 Target Pendapatan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung**  
*Sumber:* PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung

Grafik diatas menunjukkan mengenai tingkat pencapaian target pendapatan, diketahui bahwa hanya pada bulan maret dan agustus target pendapatan dapat tercapai. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan narasumber dari PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung, salah satu penyebab tidak tercapainya target pendapatan selain karena siklus pasar, juga dapat dipengaruhi oleh motivasi yang ada pada diri karyawan. Kemampuan motivasi karyawan tersebut berkaitan erat dengan nilai individu yang mereka miliki. Nilai individu karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung sangatlah beragam, masing-masing karyawan memiliki arah tujuan dan motivasinya sendiri, sehingga pada grafik tersebut tidak dapat diketahui nilai individu yang paling berkontribusi pada diri karyawan yang dapat mempengaruhi pencapaian target pendapatan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gashi (2017:1058) bahwa nilai individu beragam dan sulit untuk mengetahui kontribusinya terhadap kelompok, organisasi atau perusahaan.

Nilai individu sebagai arah tujuan yang diinginkan untuk memotivasi tindakan seseorang. Ada 10 komponen yang ada pada nilai-nilai dasar pada individu, yaitu *benevolence, universalism, power, achievement, hedonism, self-direction, stimulation, conformity, tradition, dan security* (Schwartz, 2012:5).

Untuk mengetahui gambaran nilai-nilai dasar individu pada diri karyawan dan nilai dasar individu yang paling dominan yang ada pada diri karyawan, maka dilakukan observasi awal pada tanggal 29 September 2017 dengan delapan orang karyawan kantor wilayah PT. Asuransi Jiwa Bumiputera yang bersedia untuk diwawancarai. Kantor wilayah PT. Asuransi Jiwa Bumiputera bertugas untuk perencanaan, mengarahkan dan mengawasi kantor cabang yang berada di wilayah Bandung, sehingga delapan sampel tersebut dapat mewakili seluruh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung. Teknik yang dilakukan untuk observasi awal adalah teknik wawancara dengan pertanyaan terstruktur. Teknik ini telah digunakan untuk mengetahui nilai-nilai apa saja yang dimiliki seseorang dengan cara memberi pertanyaan tentang nilai yang menjadi akhir tujuan mereka (Putri dan Gunawan, 2014:183). Hasil wawancara disimpulkan dalam lampiran grafik dibawah ini.



**Gambar 1.4 Keadaan Nilai-Nilai Dasar Individu Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung**  
*Sumber:* Olahan Peneliti Berdasarkan Hasil Wawancara

Berdasarkan grafik diatas total persentase keseluruhan atas 10 nilai tersebut adalah 100%. Hasil pembagian persentase 10 nilai tersebut adalah nilai *benevolence* sebesar 11.26% yang berarti pentingnya bagi karyawan untuk mensejahterakan rekan kerja dengan cara membantu mereka jika ada kesulitan dan mendukung hal positif yang dilakukan rekan kerjanya. Nilai *universalisme* sebesar 9.90% hal ini berarti karyawan memandang penting perlakuan adil kepada semua orang bukan hanya yang



dikenal saja, karyawan mengharapkan perilaku adil baik dari atasan maupun perilaku adil dari rekan kerja karena dengan adanya keadilan didalam suatu organisasi karyawan akan merasa bernilai dan dihargai (Masterson et al dalam Schminke, dkk, 2014).

Nilai *power* sebesar 10.92% yang berarti karyawan memandang penting untuk menjadi pemimpin yang tegas, memberi perintah dan arahan kepada bawahannya. Nilai *achievement* sebesar 8.19% yang berarti karyawan memandang penting untuk sukses dalam karirnya, dikagumi dan dapat memotivasi orang lain atas prestasi yang diraihinya. Nilai *hedonism* sebesar 10.58% yang berarti karyawan memandang penting untuk mencari dan mengisi kesempatan dengan hal yang menyenangkan untuk mengurangi rasa stres akan pekerjaan mereka.

Nilai *self-direction* sebesar 6.83% hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu untuk menjadi pribadi mandiri yang dapat mengandalkan diri sendiri dalam situasi apapun serta pentingnya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, khususnya kreatif dalam teknik pemasaran produk asuransi. Nilai *stimulation* sebesar 11.95% dan menjadi nilai yang paling tinggi diantara nilai-nilai yang lain, hal ini berarti karyawan menyukai tantangan dalam pekerjaannya untuk memotivasi diri mereka agar bekerja lebih baik lagi.

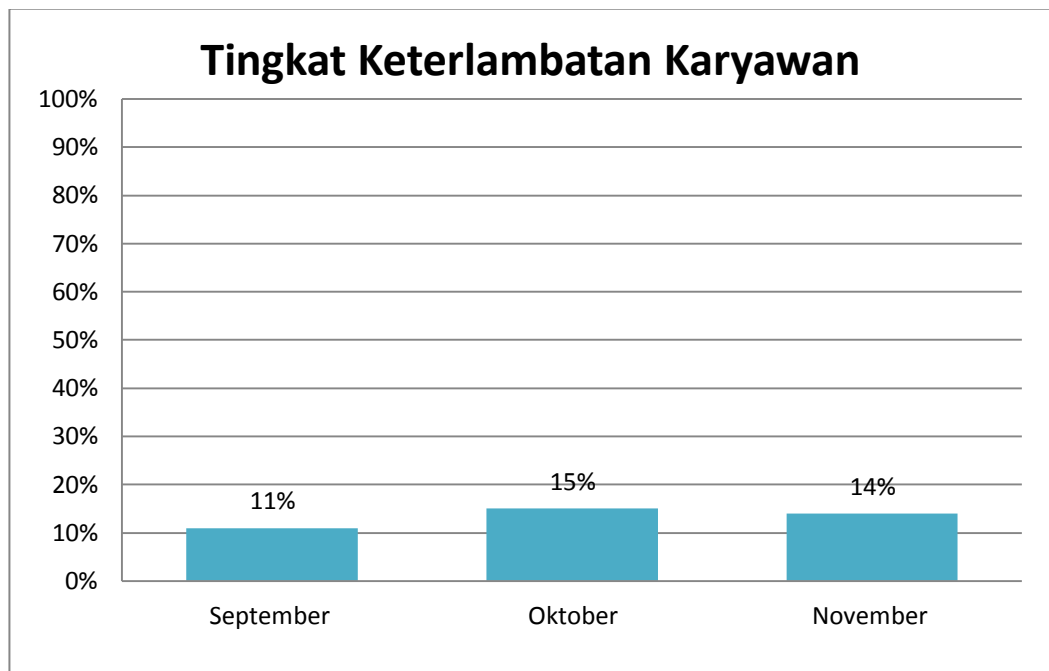
Nilai *conformity* sebesar 8.53% hal ini berarti karyawan memandang penting untuk melakukan sesuatu dengan cara benar dan sedikit peduli akan komentar negatif orang lain jika mereka melakukan kesalahan. Nilai *tradition* sebesar 11.26% yang berarti karyawan memandang penting dalam melakukan sesuatu sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan mereka dan penting untuk bersosialisasi dengan rekan kerja sesuai dengan tradisi budaya mereka. Nilai *security* sebesar 10.58% hal ini berarti karyawan memandang penting rasa aman dan menjauhi hal yang membahayakan mereka, contohnya mereka ingin segala sesuatu teratur, rapih dan terorganisir agar menghindari kesalahan dan teguran dari atasan.

Dari hasil grafik menunjukkan bahwa nilai yang paling rendah adalah nilai *self-direction* dimana karyawan belum mengoptimalkan kreativitas pada diri mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Akibat dari ini, masih ada karyawan mengalami

kesulitan dilapangan untuk memasarkan produk asuransi melalui cara pendekatan pada konsumen.

Dari nilai *achievement*, terdapat karyawan yang masih tidak ingin menonjolkan diri dalam hasil kerja yang diberikan, hal ini dikarenakan karyawan tidak merasa percaya diri akan kemampuan yang dimiliki. Hal tersebut juga dapat menjadi salah satu penyebab mengapa nilai *self-direction* rendah dimana karyawan masih kurang percaya diri menggunakan kreativitasnya dalam melakukan pendekatan dengan konsumen.

Mengenai nilai *conformity* pada karyawan, masih ada karyawan yang belum patuh terhadap aturan yang dibuat, contohnya terlambat bekerja. Waktu kerja pada PT. Asuransi Jiwa Bumiputera dimulai dari pukul 08.00 - 16.30 WIB, namun masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan. Berikut data tingkat keterlambatan karyawan dari bulan September hingga November 2017.



**Gambar 1.5 Tingkat Keterlambatan Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung dari Bulan September Hingga November**  
*Sumber:* PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung

Berdasarkan grafik diatas, persentase keterlambatan pada bulan September sebesar 11% (11 orang), persentase bulan Oktober sebesar 15% (15 orang) dan persentase bulan November sebesar 14% (14 orang). Jika dirata-ratakan total

persentase keterlambatan pada bulan september hingga november sebesar 13% , hal ini menunjukkan masih ada karyawan yang tidak disiplin dan tidak patuh dalam bekerja. Sebagai upaya untuk meningkatkan disiplin diri pegawai, PT. Asuransi Jiwa Bumiputera memberi tindakan berupa sanksi apabila ada karyawan yang datang terlambat. Karyawan datang lebih dari pukul 08.00 WIB maka tidak mendapatkan uang makan harian dan apabila karyawan sering datang terlambat maka akan diberikan surat peringatan (SP).

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional mengenai nilai *universalism*, masih ada karyawan yang merasa tidak adil atas kebijakan promosi jabatan yang dilakukan, hal ini terjadi ketika ada dua karyawan yang memiliki prestasi dan nilai yang sama namun hanya salah satu karyawan yang dipromosikan. Hal ini didasari hubungan kedekatan karyawan dengan pimpinannya dan juga pertimbangan usia. Usia yang dipilih untuk dipromosikan terlebih dahulu adalah usia yang lebih muda, dikarenakan karyawan pada usia tersebut memiliki semangat dan gairah kerja yang relatif tinggi.

Untuk penguatan nilai-nilai yang dimiliki karyawan, PT. Asuransi Jiwa Bumiputera mendukung dengan adanya pemberian penghargaan, pelatihan, *gathering* dan seminar. Pemberian penghargaan yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera adalah apabila karyawan mencapai target pendapatan yang ditetapkan perusahaan yaitu lebih dari 50% akan mendapatkan penghargaan baik finansial atau non-finansial seperti pujian dan ucapan selamat.

Untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan, PT. Asuransi Jiwa Bumiputera melakukan pelatihan. Pelatihan karyawan untuk tingkat staf dilakukan satu tahun sekali dan untuk bagian pemasaran dilakukan satu bulan sekali. Pelatihan ini diadakan apabila target produktivitas tidak tercapai lebih dari 50%. *Gathering* yang dilakukan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera satu tahun sekali, *gathering* diadakan karena adanya kegiatan *workshop*. PT. Asuransi Jiwa Bumiputera mengadakan seminar bertujuan untuk karyawannya satu minggu sekali dengan tujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai prestasi yang ditargetkan karyawan sehingga berdampak positif bagi produktifitas perusahaan.

Penelitian mengenai nilai-nilai dasar individu yang dimiliki karyawan masih jarang ditemukan. Nyatanya, nilai-nilai yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi sikap individu dalam bekerja dan bersosialisasi dalam perusahaan (Rospiani, 2016). Berdasarkan fenomena yang terjadi diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian nilai-nilai dasar individu pada karyawan dan mengetahui faktor nilai yang paling dominan sehingga dapat memberi saran perusahaan untuk mendukung nilai dominan yang dimiliki karyawan, dengan judul ”**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR NILAI-NILAI DASAR INDIVIDU PADA KARYAWAN PT. ASURANSI JIWA BUMIPUTERA BANDUNG**”.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, identifikasi masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung?
3. Faktor-faktor apa saja yang paling dominan dari nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung.
2. Faktor-faktor yang menjadi nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung.
3. Faktor-faktor yang paling dominan dari nilai-nilai dasar individu pada karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dapat memberi manfaat sebagai berikut:

## 1. Aspek Teoritis

Dengan dilaksanakannya penelitian ini, diharapkan dapat memperkuat penelitian terkait nilai-nilai dasar individu dan menjadi referensi penelitian selanjutnya.

## 2. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan manfaat bagi perusahaan terkait nilai-nilai dasar individu yang dimiliki oleh karyawan PT. Asuransi Jiwa Bumiputera Bandung yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki sistem kinerja karyawan berdasarkan nilai-nilai dasar individu yang dimiliki karyawan sehingga nantinya dapat memperbaiki kinerja perusahaan.

### **1.6 Waktu dan Periode Penelitian**

Waktu penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan dari bulan Agustus hingga Desember 2017.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dibuat untuk memberi arahan peneliti untuk menulis penelitian dan mempermudah pembaca dalam membaca penelitian ini. Adapun sistematika penulisan yang dipakai adalah sebagai berikut:

#### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan gambaran awal mengenai ketertarikan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Bab ini terdiri dari gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian serta sistematika penulisan.

#### **BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini berisikan tentang rangkuman teori yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian, ruang lingkup penelitian. Bab ini memuat rangkuman secara jelas mengenai hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel yang menjadi dasar dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian.

#### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisikan tentang metodologi penelitian yang akan digunakan meliputi jenis penelitian, operasionalisasi variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel,

teknik pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

#### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisikan tentang pembahasan analisis mengenai faktor-faktor nilai-nilai dasar individu. Pada bab ini terdapat pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan.

#### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan hasil analisis data dalam kaitannya dengan jawaban terhadap pertanyaan penelitian dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan.