

**PENGARUH PENEMPATAN, BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BPJS
KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG
PEKANBARU KOTA**

Irfan Saputra¹⁾, Nuryanti²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : irfan.saputra4774@student.unri.ac.id

*The Effect Of Placement, Workload And Compensation On Employee Job
Satisfaction At BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota Branch Office*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of placement, workload and compensation on employee job satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru City Branch Office. The population in this study includes all employees at the BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Pekanbaru City, totaling 62 people. Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the saturated sampling technique. The results of this study indicate that: 1) there is no effect of placement on the job satisfaction of employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Pekanbaru City, 2) there is a negative and significant effect of workload on job satisfaction of employees of BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Pekanbaru City, 3) there is a positive and significant effect significant compensation on job satisfaction BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Pekanbaru City, 4) there is a joint influence of placement, workload and compensation on job satisfaction BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Pekanbaru City.

Keywords: Placement, Workload, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Karyawan atau sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis yang harus dikelola dengan tepat. Ukuran keberhasilan perusahaan harus mencakup investasi pada karyawannya untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan produktivitas. Agar nilai kualitas dan kuantitas yang dimiliki karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan

maka perlunya kepuasan kerja yang baik dalam perusahaan hal ini akan memberikan dampak terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

Mengapa kepuasan kerja penting untuk dimiliki oleh karyawan dilihat dari sisi karyawan sendiri, maka tidak ada yang memungkiri bahwa setiap orang pasti ingin nyaman dalam bekerja dan mendapatkan kepuasan ketika melakukan setiap jenis pekerjaan yang dimiliki. Jadi apabila karyawan

merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya menyenangkan dan menarik, maka mereka akan lebih bersedia memberikan upaya ekstra untuk bekerja demi kepentingan perusahaan.

Penelitian dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru kota merupakan Badan Usaha Milik Negara yang mengelola dana peserta untuk program jaminan sosial tenaga kerja serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Berdasarkan hasil pra survei diketahui jawaban responden terhadap penempatan kerja yang karyawan dapatkan di BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota untuk pernyataan pertama terdapat 40% karyawan menyatakan tidak terhadap kesesuaian posisi dengan latar belakang pendidikan yang karyawan miliki. Ketidaksesuaian posisi penempatan dengan latar belakang pendidikan ini dapat memberikan penurunan kontribusi karyawan dalam perusahaan terutama dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya baik itu secara individu maupun tim. Sehingga dalam jangka waktu tertentu akan membuat penurunan kepuasan pekerjaan yang karyawan dapatkan atau lakukan. Hal ini sejalan dengan pernyataan mengenai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan dimana 45% karyawan memberikan jawaban tidak terhadap pernyataan tersebut. Dalam proses penempatan kerja karyawan kemampuan dan latar belakang pendidikan memberikan gambaran kapasitas dan kualitas karyawan dalam menyelesaikan beban kerja yang diberikan perusahaan hal inilah yang membuat karyawan lebih produktif. Pada tabel

diatas juga dapat diketahui bagaimana jawaban responden mengenai produktivitas yang mereka miliki dengan 50% karyawan menjawab tidak memiliki produktivitas yang tinggi, jadi adanya korelasi latar belakang pendidikan, kemampuan karyawan, beban kerja dan produktivitas dalam proses penempatan kerja karyawan. Kemudian untuk beban kerja sendiri karyawan menjawab 45% tidak sabar jika memiliki banyak beban kerja yang mereka dapatkan.

Untuk beban kerja sendiri memiliki dampak terhadap penurunan kepuasan kerja yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan. Hal lainnya juga diikuti oleh beberapa temuan yang membuat beban kerja karyawan meningkat seperti terjadinya peningkatan jumlah kasus klaim terutama pada tahun 2020 sebanyak 15.689 kasus hal ini tidak luput dari dampak PHK akibat virus Covid19. Temuan lainnya yaitu adanya pendataan penerimaan Bantuan Subsidi Upah (BSU) oleh Kementrian Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan sehingga hal ini juga menyebabkan meningkatnya beban kerja karyawan. Kemudian temuan lainnya yaitu adanya peningkatan 20% kepersertaan serta sistem dalam pengelolaan dan peninputan data yang masih mengalami beberapa masalah pada aplikasi kerja sehingga hal ini juga menyebabkan meningkatnya beban kerja karyawan.

Dari segi kompensasi sendiri berdasarkan hasil pra survei menunjukkan 13 karyawan atau 65% menyatakan puas akan kompensasi

yang karyawan terima, hal ini memberikan gambaran bawasanya kepuasan kerja sangat erat kaitanya dengan kompensasi yang karyawan terima. Oleh karena itu dalam penelitian ini akan mengkaji lebih jauh bagaimana kondisi sebenarnya kompensasi yang karyawan terima dengan kualitas kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan yang lebih banyak sehingga nantinya dapat memberikan gambaran dan hasil yang lebih valid. Kemudian 7 karyawan atau 35% menyatakan cukup puas, hal ini memiliki arah bawasanya karyawan masih merasa kurang akan kompensasi yang mereka terima dengan apa yang karyawan kerjakan. Dari kedua hal tersebut peneliti akan mengkaji lebih jauh bagaimana dampak kompensasi akan kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Menurut Warther dan Davis (dalam Priansa, 2014:291) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja adalah kesukaan atau ketidaksukaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kemudian menurut Gibson (dalam Indrasari, 2017:39) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pelayanan mereka, sikap itu berasal dari persepsi mereka tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Robbins (dalam Indrasari, 2017:39) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu

evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. (dalam Indrasari, 2017:45) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator kepuasan kerja yakni:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
2. Kesempatan terhadap gaji
3. Kesempatan promosi
4. Kepuasan terhadap supervise
5. Kepuasan terhadap rekan sekerja

Penempatan

Menurut Mathis (dalam Priansa, 2014:124) penempatan adalah menempatkan posisi karyawan ke posisi pekerjaan yang tepat,seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang diembannya. Selanjutnya menurut Tohardi (dalam Priansa, 2014:125) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuan atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

Menurut Priansa (2014:127) ada beberapa indikator penempatan karyawan sebagai berikut:

1. Keahlian
2. Keterampilan
3. Kualifikasi
4. Pengetahuan
5. Kemampuan
6. Sikap

Beban Kerja

Menurut Munandar (dalam Priansa,2014:175), beban kerja adalah keadaan dimana pekerja

dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Dhania (dalam Priansa, 2014:175) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Sedangkan menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Kemudian indikator beban kerja menurut Putra (Dalam Rumawas, 2018:21) yang meliputi :

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Penggunaan waktu kerja
4. Standar pekerjaan
5. Lingkungan kerja

Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya, mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki (Bangun, 2012). Sedangkan menurut Werther dan Davis (dalam Priansa, 2014:319) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukaran atas kontribusi jasa mereka dalam perusahaan/organisasi. Kemudian menurut Sastrohadiwiryo (dalam Priansa, 2014:319) yang berpendapat bahwa kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balasan jasa yang diberikan oleh perusahaan/organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan

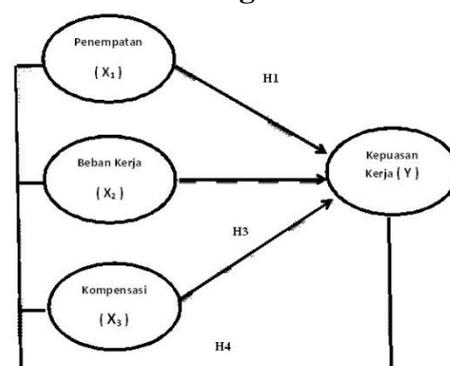
pikiran demi kemajuan perusahaan/organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Priansa (2014:334-341) ada beberapa indikator yaitu:

1. Gaji dan Upah
2. Insentif
3. Jaminan sosial.
4. Asuransi Tenaga Kerja
5. Jasa karyawan lainnya

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Sugiyono (2010)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka penelitian yang telah dibuat, dikemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota
2. Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota
3. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota
4. Penempatan, beban kerja dan kompensasi berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota Jalan Zainal Abidin No. 26 Kelurahan Sekip Kecamatan Limapuluh Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Teknik penarikan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh apabila kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan penjelasan di atas maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.

Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan

persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner.

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan analisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif. Untuk melihat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen maka penulis menggunakan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta dengan memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Y 1	0.653	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 2	0.634	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 3	0.356	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 4	0.646	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 5	0.717	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 6	0.734	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 7	0.595	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	Y 8	0.578	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
Penempatan Karyawan (X ₁)	X1.1	0.480	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X1.2	0.405	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X1.3	0.739	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X1.4	0.546	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X1.5	0.674	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X1.6	0.691	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0.816	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X2.2	0.896	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X2.3	0.733	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X2.4	0.918	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X2.5	0.723	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X2.6	0.859	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
Kompensasi Karyawan (X ₃)	X3.1	0.617	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.2	0.584	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.3	0.572	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.4	0.563	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.5	0.480	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.6	0.377	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.7	0.708	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.8	0.543	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.9	0.517	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid
	X3.10	0.279	0.254	R Hitung > R Tabel, Valid

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari Tabel di atas diketahui nilai r hitung seluruh item-item variabel lebih besar dari r tabel. Artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

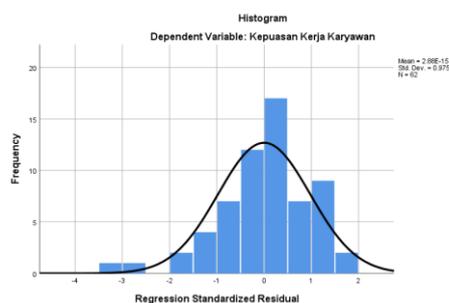
Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,877	0,6	Reliabel
Penempatan Karyawan (X1)	0,821	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,941	0,6	Reliabel
Kompensasi Karyawan (X3)	0,839	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat masing-masing variabel mempunyai nilai reliabilitas $> 0,6$ yang artinya indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel. Dengan koefisien reliabilitas Kepuasan kerja (Y) 0,877, Penempatan Karyawan (X1) 0,821, Beban Kerja (X2) 0,941 dan Kompensasi Karyawan (X3) 0,839.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

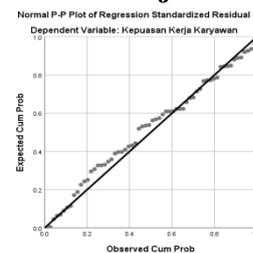
Gambar 2 Histogram Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau kanan.

Gambar 3 Plot Uji Normalitas



Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Gambar 3 dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data dalam variable-variabel ini berdistribusi normal atau asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 3 Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83374087
Most Extreme Differences	Absolute	,084
	Positive	,043
	Negative	-,084
Test Statistic		,084
(2-tailed) Asymp. Sig.		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. data. Calculated from
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas p, yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

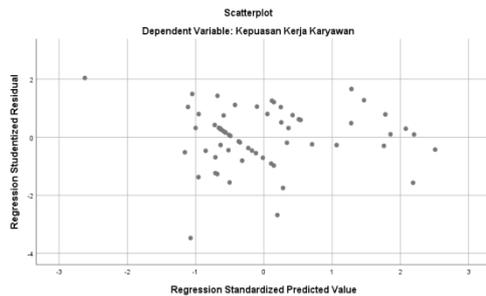
Model	Collinearity Statistics		Keterangan	
	Tolerance	VIF		
(Constant)				
1	Penempatan Karyawan	0,983	1,017	Bebas Multikolinearitas
	Beban Kerja	0,812	1,231	Bebas Multikolinearitas
	Kompensasi Karyawan	0,821	1,218	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel di atas, bahwa VIF untuk semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka < 10 dan memiliki nilai tolerance > 0,10. Dengan demikian dapat dikatakan persamaan regresi penelitian ini tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 Hasil Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.945	4.073		3.670	.001
	Penempatan Karyawan	-.028	.092	-.022	-.307	.760
	Beban Kerja Karyawan	-.179	.038	-.361	4.690	.000
	Kompensasi Karyawan	.558	.067	.633	8.266	.000

Sumber : Data Olahan, 2021

Pada kolom kedua (*unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai β_1 variabel penempatan karyawan sebesar -0,028 ; -0,307, β_2 variabel beban kerja sebesar -0,179 ; -4,690 dan β_3 variabel kompensasi karyawan sebesar 0,558 ; 8,266 serta konstanta (a) adalah 14,945 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

$$Y = 14,945 - 0,028 X_1 - 0,179 X_2 + 0,558 X_3 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) = 14,945 artinya apabila variabel penempatan karyawan, beban kerja dan kompensasi karyawan (*independent*) diasumsikan/ dianggap nol (0) / konstan, maka tingkat variabel kepuasan kerja karyawan (*dependent*) pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota bernilai sebesar 14,945.
2. Nilai Koefisien (β_1) = -0,028 menunjukkan bahwa jika penempatan karyawan meningkat satu satuan maka kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -0,028 satuan. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel penempatan karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, semakin tidak sesuai penempatan karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.
3. Nilai Koefisien (β_2) = -0,179 menunjukkan bahwa jika beban kerja karyawan meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan menurun sebesar -0,179 satuan. Koefisien bernilai

negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel beban kerja karyawan dengan kepuasan kerja karyawan, semakin meningkat beban kerja karyawan maka akan semakin menurun kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

4. Nilai Koefisien (β) = 0,558 menunjukkan bahwa jika kompensasi karyawan meningkat satu satuan maka nilai kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,558 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan, semakin adil dan layak kompensasi yang diterima karyawan maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6 Uji Signifikansi Parsial Uji (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.945	4.073		3.670	.001
	Penempatan Karyawan	-.028	.092	-.022	-.307	.760
	Beban Kerja Karyawan	-.179	.038	-.361	-4.690	.000
	Kompensasi Karyawan	.558	.067	.633	8.266	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa :

1. Variabel penempatan karyawan berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini terlihat dari thitung < tabel yaitu -0.307 < 2,002 dengan tingkat

signifikansi 0.760 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel penempatan karyawan berpengaruh negatif tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari thitung < ttabel yaitu -4,690 < 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari thitung > ttabel yaitu 8,266 > 2,002 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	529.075	3	176.358	49.868	.000 ^b
	Residual	205.119	58	3.537		
	Total	734.194	61			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Penempatan Karyawan, Beban Kerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Dengan demikian diketahui Fhitung 49,868 > Ftabel 2,77 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya bahwa variabel penempatan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.706	1.88057

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Karyawan, Penempatan Karyawan, Beban Kerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2021*

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai R sebesar 0,849 atau 84,9% dan R Square sebesar 0,721 atau 72,1%. Artinya persentase pengaruh variabel penempatan, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 72,1%. Sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji-T variabel penempatan karyawan secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota hal ini dibuktikan dengan dari thitung < ttabel yaitu $-0.307 < 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0.760 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan bukanlah faktor yang tepat untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji-T variabel beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel yaitu $-4,690 > 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan Uji-T variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota hal ini dibuktikan dengan thitung > ttabel yaitu $8,266 > 2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh Penempatan, Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 49,868 > F_{tabel} 2,77$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa variabel penempatan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paijan, Anugrah Hutami Putri 2019 dengan judul

Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama) dimana hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penempatan, beban kerja dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.
2. Penempatan karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.
4. Kompensasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota.

Saran

Dari pembahasan dan hasil dari penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan

Kantor Cabang Pekanbaru Kota. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota maka kepuasan kerja karyawan akan semakin menurun. Diharapkan kepada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Pekanbaru Kota untuk dapat memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan terutama dalam memberikan *deadline* suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustriyana, 2015. *Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 9, No. 2, 158-178 ISSN 2443-212.

Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.

Barua, Mukulesh, Neog, Bidyut, Bijoya. 2018. *Factors Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study among Employees of Automobile Service Workshops in Assam*. *The SIJ Transactions on Advances in Space Research & Earth Exploration (ASREE)*, Vol. 6, No. 5.

BPJS Ketenagakerjaan, www.bpjsketenagakerjaan.go.id, 10 Agustus 2021 pada jam 08:15 WIB.

- Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasyim, Wachid, 2020. *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia*, Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis e-ISSN 2716-0238 Volume 01 Issue 02.
- Hermingsih, Anik, 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Varibael Pemoderasi*, Vol. 9, No. 3 : 574-597 ISSN: 2085-9996.
- Indrasari, Meithiana, 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Iriyanto, Setia, Apriyani, Wanti, Riris, 2018. *Pengaruh Kompensasi, Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Art Industries Boyolali*, Jurnal Unimus.
- Karmita, Binda, Sagung, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. BPD Bali Cabang Utama Depansar*, ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.12 (2015) : 947-974
- Kurniawan, Albert, 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Lee, Christina, 2016. *Employee Job Satisfaction and Engagement, Executive Summary The Society for Human Resource Management*.
- Lee, Christina, 2017. *Employee Job Satisfaction And Engagement The Doors Of Opportunity Are Open, Executive Summary The Society for Human Resource Management*.
- Marnis, Priyono, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit Zifatama Publisher
- Monica, Reka, Revena, 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Seiv Indonesia*. Skripsi S1 Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Tangerang.
- Muryanti, Septi, 2017, *Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Irsindo Pratama Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis*. Skripsi S1 Universitas Islam Negeri

Sultan Syarif Kasim Riau,
Pekanbaru.

SI.undip.ac.id/index.php/management ISSN

- Nurhadi, Galih, 2020. *Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru*. Jom Fisip Vol. 7.
- Nurhayati, 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Maros*. Skripsi S1 Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.
- Paijan, Putri, Hutami, Anugrah, 2019. *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama)* Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5.
- Pasaribu, Septiandy, Noval, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan Kota Medan*. Skripsi S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan.
- Pitasari, Aulia, Ayu, Nimas, Perdhana, Surya, Mirwan. 2018. *Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur* Volume 7, Nomor 4, Tahun 2018, Halaman 1-11. <http://ejournal->
- Pratama, Riko. 2020. *Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Flora Wahana Tirta PKS di Kebun Durian Kecamatan Gunung Sahilan*. Skripsi S1 Universitas Riau. Pekanbaru.
- Priansa, Juni, Donni, 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Alfabeta, cv.
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Penerbit Zifatama Publisher
- Purwanti, Desti, Hermingsih, Anik. 2020. *Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Vol. 9, No. 3 : 574-597 ISSN: 2085-9996.
- Racmha, Yulia. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT Usaha Patra Lima Jaya Surabaya*. Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Surabaya.
- Rahayu, Tanti, Agus, Arinal Veri, 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu*

- Komputer Cipta Karya Informatika*, Jurnal Cki On Spot, Vol. 10, No. 1, ISSN 1979-7044.
- Rati, Anggraini, 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru*. Skripsi S1 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.
- Rolos, Kr, Jeky, Sambul, Ap, Sofia Sambul, Rumawas, Wehelmina Rumawas. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 4 ISSN : 2338 – 9605.
- Saleem, Rizwan, 2010. *Effect of Work Motivation on Job Satisfaction Mobile Telecommunication Service Organizational of Pakistan*. *International Journal of Business and Management* Vol. 5.
- Sasamita Jumiati, 2019. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru : Universitas Riau Press.
- Sugiyono, 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta,cv.
- Sunarta, 2019. *Pentingnya Kepuasan Kerja*. Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi.
- Sutrisno Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Kencana.