

**PENGARUH PENEMPATAN KARYAWAN DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota
Pekanbaru)**

Oleh : Galih Nurhadi

Pembimbing ; Kasmiruddin

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine how the effect of employee placement and compensation on employee job satisfaction on employees of the BPJS Employment Branch of Pekanbaru City. The population in this study were permanent employees of the BPJS Employment Office in the Pekanbaru City Branch. Sampling using saturated or census samples with a sample of 41 employees. Research data collection in the form of primary data, with the distribution of questionnaires as research instruments and secondary data in the form of company archives. Analysis of the data used is to use simple and multiple linear regression, determination test, t test, f test with the help of SPSS program. Hypothesis testing uses simple linear analysis methods and multiple linear analysis with the results showing that employee placement and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction at the BPJS Employment Branch in Pekanbaru City. With the calculation of the coefficient of determination (R^2) the effect of employee placement on job satisfaction obtained a square value of 0.399 or 39.9% and the effect of compensation on job satisfaction obtained a square value of 0.793 or 79.3% and the calculation of determination (R^2) multiple the effect of employee placement and compensation on job satisfaction obtained a square value of 0.822 or 82.2%. This shows that employee placement and compensation have an effect of 82.2% on job satisfaction, while the remaining 17.8% is influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Employee Placement, Compensation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja yang tinggi, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting yaitu sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peran yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal Anoki (2010).

Mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka kegiatan penempatan merupakan hal penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kegiatan penempatan atau placement menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan prestasi kerja karyawan (Tohardi, 2002). Menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dilakukannya penempatan karyawan di dalam suatu perusahaan yaitu untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai kriteria yakni: kemampuan, kecakapan, dan keahlian (Siswanto sastrohadiwiry,

2003). Proses penempatan karyawan yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan sesuatu hal yang dikuasainya dengan baik. Penelitian mengenai pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yaitu: Aprilia Christy, Oliven, dan yantje pada tahun 2014, dan Liamatul azizah, djamhur, dan Heru pada tahun 2015.

Selain faktor penempatan karyawan, terdapat faktor lain yaitu kompensasi yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Kompensasi melibatkan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001). Kompensasi bisa berbentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi (Mangkuprawira, 2002). Kompensasi yang berbentuk tunai langsung yang berupa uang seperti gaji atau upah dan insentif. Sedangkan kompensasi yang berbentuk pembayaran lain yang berupa manfaat-manfaat lain yang dapat dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas kerja yang memadai, peralatan kantor yang lengkap, dan suasana kerja yang positif. Pemberian kompensasi yang efektif dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Pemberian kompensasi yang efektif

akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan, sebagaimana harapan dari karyawan tersebut. Penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sudah dibuktikan oleh peneliti terdahulu yaitu: Agung, I Gde, dan I wayan pada tahun 2012, dan Agus dwi nugroho dan kunartinah pada tahun 2012.

Menyadari hal tersebut, BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dari berbagai resiko pasar tenaga kerja, seperti resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain sebagainya. Sama halnya dengan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru yang selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para nasabahnya dan selalu berinovasi dalam meningkatkan pelayanan jaminan kesehatan tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan usaha milik negara yang bergerak dalam bidang asuransi social. BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan social tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan social tenaga kerja), yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero). Namun sesuai Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS, PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014 dan mulai beroperasi paling lambat 1 januari 2015.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, ditemukan adanya indikasi bahwa adanya rasa kurang puas dari karyawan, sehingga sikap karyawan tersebut ditunjukkan pada saat

mereka melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan yang di alami karyawan mengalami penurunan. Jika hal ini tidak mendapat perhatian khusus bagi pihak perusahaan, maka akan menyebabkan turunnya kinerja karyawan sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan berkeinginan untuk mengetahui lebih jelas mengenai: **”Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru ”.**

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah “Apakah pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan cabang kota pekanbaru?.”

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerjakaryawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, yaitu

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai penempatan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

4. Bagi akademisi.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

Kerangka Teori

1. Penempatan Karyawan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Gomes, 2003: 117). Penempatan menurut Sondang (2000: 168), jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula. Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Menurut Hasibun (2008) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada

jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja Hariandja (2002).

Menurut siswanto (2002) penempatan pegawai adalah sebagai berikut: penempatan pegawai adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi sesuai minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi yang dimiliki dengan persyaratan yang dibutuhkan organisasi dan dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditentukan dan diberikan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

- a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan.
Dalam pelaksanaan penempatan pegawai, siswanto (2002) mengemukakan bahwa dalam penempatan pegawai harus memperhatikan faktor-faktor sebagai berikut:
 - Faktor pendidikan
Merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu

pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki jabatan tertentu.

- Faktor pengalaman
Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis yang telah dialami sebelumnya, perlu mendapatkan pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja tersebut. Karena tinggi rendahnya keterampilan kerja ditentukan oleh pengalaman bekerja yang bersangkutan, selain itu pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja juga memerlukan latihan petunjuk yang lebih singkat.
- Faktor kesehatan fisik dan mental
Faktor ini sebagai bahan pertimbangan pada tempat mana tenaga kerja yang bersangkutan ditempatkan, diberi tugas dan pekerjaan yang cocok baginya.
- Faktor usia
Dalam rangka penempatan tenaga kerja, faktor usia pada diri tenaga kerja yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan seperlunya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

2. Kompensasi

Secara dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan kepuasan kerja karyawan terhadap

perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (mathis dan Jackson, 2009). Hani Handoko (2008) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi seringkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. (Mutiar S.Panggabean, 2011). Selain itu dalam buku Malayu S.P Hasibuan (2009) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh.

Menurut William B. Werther dan Keith Devis kompensasi adalah apa yang seseorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia menurut Andrew F. Sikula Kompensasi adaah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Pengertian kompensasi juga terdapat pada berbagai literature yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain :

1. Menurut bejo siswanto (2011) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.

2. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.
3. Menurut Hani Handoko (2009) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi (2003) kompensasi yang berarti penghargaan ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan. Penghargaan atau ganjaran tersebut sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah tiap jam dalam bekerja (hourly wage).
2. Kompensasi tidak langsung
Merupakan pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Msalnya THR, tunjangan hari natal, dan lain

sebagainya. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi atau perusahaan. Disamping contoh diatas dalam variasi yang luas itu, maka dapat pula berupa pemberian jaminan kesehatan, liburan, cuti, dan lain-lain.

1. Insentif

Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu, insentif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus, diamping itu insentif dapat pula diberikan dalam bentuk uang.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dapat menyenangkan seseorang dalam bekerja atau yang dapat memberikan pemenuhan nilai-nilai pekerjaan. Menurut Martoyo (2000:142) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara lain nilai jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan bersangkutan. Balas jasa kerja karyawan ini, baik yang berupa finansial maupun yang non finansial. Bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap

pekerjaannya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya dilingkungan kerjanya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dalam diri individu. Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya (Umar, 2008). Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans, 2006).

Menurut Panggabean (2002) ada beberapa pengertian kepuasan kerja menurut para ahli, diantaranya :

Menurut Arthur dan Rothe (1951) kepuasan kerja dapat diduga dari sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Moore (1953) mengemukakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Dan menurut Gezels dan Guba (1957) kepuasan kerja adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan.

Sementara itu menurut Hasibuan (2005) bahwa kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan serta suasana lingkungan kerja yang baik.

Seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap positif terhadap organisasi pekerjaan itu. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya disebabkan seperti gaji atau upah yang rendah, pekerjaan yang kurang menantang, fasilitas kerja yang kurang memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung dan lain sebagainya cenderung menciptakan perilaku yang negatif. Sementara itu menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Luthans (2006) menyatakan bahwa ada beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri
Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji
Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi
Kesempatan promosi merupakan suatu kesempatan untuk maju diantara jenjang yang berbeda dalam organisasi. Berhubungan dengan masalah kenaikan

jabatan, kesempatan untuk maju, dan pengembangan karir.

- d. Pengawasan
Sejauh mana perhatian teknis dan dorongan yang ditunjukkan oleh atasan kepada bawahan. Dimana perasaan pekerja tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka memiliki perhatian dan peduli pada karyawan.
- e. Rekan kerja
Tingkat dimana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial. Sejauh mana hubungan yang terjadi antar karyawan saling mendukung dalam pekerjaan, rekan kerja yang cerdas, bertanggung jawab, dan menyenangkan serta saling memiliki ketergantungan antar anggota dalam menyelesaikan pekerjaan.
- f. Kondisi kerja
Kondisi kerja menyangkut dengan suasana kerja yaitu peralatan kerja, ventilasi, tata ruang, dan sebagainya. Jika kondisi kerja bagus, bersih, lingkungan menarik, karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hipotesis

Hipotesis secara keseluruhan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Diduga Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang kota pekanbaru.
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang kota pekanbaru.

3. Diduga penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan cabang kota pekanbaru.

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel penelitian ini menggunakan skala likert dengan pertimbangan kriteria pertanyaan berkaitan dengan respon atau sikap. Dengan skala likert ini, responden diminta untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan mereka untuk menunjukkan tingkat persetujuannya terhadap serangkaian pertanyaan. Skala likert pada umumnya menggunakan lima skala deskripsi yaitu “sangat baik, baik, cukup baik, tidak baik dan sangat tidak baik”.

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil lokasi di BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) Cabang Kota Pekanbaru, yang beralamatkan di jalan Tengku Zainal Abidin No.26. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2019.

2. Populasi

Populasi menurut sugiyono (2010:90) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun yang dijadikan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru yang beralamat di jalan Tengku zainal Abidin No. 26 yang berjumlah 41 orang karyawan.

3. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2011) Sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002), yang mengatakan bahwa “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 41 karyawan.

4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan wawancara dan kuesioner.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif.

7. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner di katakan valid jika

pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali,2011).

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Semakin mendekati 1 koefisien dari variabel semakin tinggi konsistensi jawaban setiap pertanyaan semakin dapat dipercaya.

8. Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis linear berganda.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji Determinasi

Koefisien determinasi melihat seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Koefisien determinan (R^2) berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), ($0 \leq R^2 \leq 1$).

b. Uji T

Uji t (uji koefisien regresi secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

c. Uji F

Uji f digunakan untuk kedua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari usia responden berusia 26-35 tahun, jenis kelamin secara keseluruhan di dominasi oleh perempuan. Kemudian tingkat pendidikan responden terakhir didominasi oleh S1 (Strata 1).

Setelah pengujian validitas maka terlihat bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid, selanjutnya pengujian reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jawaban reponden atas pernyataan dari semua variabel yang digunakan adalah reliabel (dapat dipercaya).

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = 0,694 + 0,402 X_1 + 0,516X_2$$

2. Pembahasan

a. Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dan analisis linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru. Dengan perhitungan koefisien determinasi (R^2) pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *square* sebesar 0,399 atau 39,9%.

b. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dan analisis linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *square* 0,793 atau 79,3%.

c. Pengaruh Penempatan Karyawan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis linear sederhana dan analisis linear berganda dengan hasil menunjukkan bahwa perhitungan determinasi (R^2) berganda pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *square* 0,822 atau 82,2%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan karyawan dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 82,2% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kesimpulan dan saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasanyang telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Secara keseluruhan, penempatan karyawan yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru kepada karyawan kantor berjalan dengan baik, artinya penempatan karyawan yang diterapkan oleh perusahaan sudah tepat secara dimensional ditinjau dari aspek gaji, aspek pengalaman, aspek kesehatan fisik dan mental, dan aspek usia. Dari keseluruhan aspek tersebut, ditemukan aspek yang memperoleh skor tertinggi yaitu aspek kesehatan fisik dan mental. Sedangkan aspek yang memperoleh skor terendah yaitu aspek usia.
2. Secara keseluruhan, kompensasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru sudah berjalan dengan baik, artinya pembayaran kompensasi yang

diterapkan perusahaan sudah tepat secara dimensional yang ditinjau dari aspek kompensasi langsung, aspek kompensasi tidak langsung, dan aspek insentif. Dari ketiga aspek tersebut, ditemukan aspek yang memperoleh skor tertinggi yaitu aspek kompensasi insentif. Sedangkan aspek yang memperoleh skor terendah yaitu aspek kompensasi tidak langsung.

3. Penempatan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik penempatan karyawan yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru, maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru dapat diterima.

Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pembayaran kompensasi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru, maka kepuasan kerja semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru dapat diterima.

Penempatan karyawan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja karyawan. Semakin baik penempatan karyawan dan kompensasi pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Pekanbaru maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya.

Secara keseluruhan. Berdasarkan hasil dari pembahasan, penelitian ini menunjukkan hasil yang mendukung penelitian terdahulu yaitu pengaruh penempatan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4.1 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengemukakan saran-saran sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Pekanbaru dimasa yang akan datang, adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja, maka perlu disarankan agar pimpinan perusahaan meningkatkan penempatan karyawan melalui penggunaan big data yang sudah terintegrasi dengan sistem penempatan karyawan. Dengan menggunakan big data tersebut, seluruh profil, data, dan berkas karyawan tersimpan di dalam big data tersebut, yang mana perusahaan tidak lagi banyak pertimbangan-pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Sedangkan pada variabel selanjutnya, ditemukan adanya pengaruh kompensasi terhadap

kepuasan kerja, maka perlu disarankan agar pimpinan perusahaan meningkatkan pembayaran kompensasi melalui analisis pekerjaan berbasis database. Artinya seluruh aspek pembayaran kompensasi perlu disusun dengan memasukkan deskripsi jabatan, uraian pekerjaan, standar pekerjaan, pencapaian pekerjaan ke dalam sebuah database yang terintegrasi.

2. **Bagi peneliti selanjutnya**, pada penelitian mendatang hendaknya memperbesar populasi dan sampel dengan cakupan wilayah yang lebih luas selain area pekanbaru. Selain itu pada penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mengganti variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Managemem Sumber Daya Manusia perusahaan*, cetak ke 2, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- .
Hair et al. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th edition. New Jersey: Pearson.
- Handayani, Marhaeni, dan Suhartini. 2005. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelaksanaan di Lingkungan Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. Hal 37-57.
- Koopmans et al. 2014. Construct Validity of the Individual

- Work Performance
Questionnaire. *Journal of
Occupational and
Environmental medicine*.
Vol. 56, No. 3. Pp 331-337.
- Kreitner, R. and Kinicki, A. 2001.
Organizational Behavior.
Fifth Edition. Irwin
Mcgraw-Hill
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku
Organisasi, (*Alih Bahasa*
V.A Yuwono, dkk). Edisi
Sepuluh. Yogyakarta:
ANDI.
- Randhawa, G. 2007. Relationship
Between Job Satisfaction
and Turnover Intentions: an
empirical analysis. *Indian
Management Studies
Journal*. Vol. 11, pp 149-
159.