PENG Jurnal Ekonomi dan Manajemen
eISSN 3048-3573 : pISSN 3063-4989
Vol. 3, No. 4, Tahun 2026
Hal. 3277-3285
Beranda Jurnal https://teewanjournal.com/index.php/peng

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tjipta Rimba Djaja

Suntia Ritonga*, Tika Nirmala Sari
Manajemen, Universitas Potensi Utama, Kota Medan, Indonesia

*Email Korespodensi: Suntiaritonga@gmail.com

Diterima: 04-10-2026 | Disetujui: 21-10-2026 | Diterbitkan: 31-10-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation, workload, and job placement on the job satisfaction of production employees at PT. Tjipta Rimba Djaja. This quantitative study used a saturated sample of all 112 production employees. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation and analyzed using multiple linear regression after classical assumption tests, together with the t-test, F-test, and coefficient of determination. Compensation (B = 0.368; β = 0.424; t = 6.277; p < 0.001), workload (B = 0.578; β = 0.323; t = 4.738; p < 0.001), and job placement (B = 0.342; β = 0.249; t = 3.638; p < 0.001) each had a positive and significant effect on job satisfaction. Simultaneously, the three variables had a significant effect (F = 69.700; p < 0.001) and explained 65.9% of the variance in job satisfaction (R^2 = 0.659). Compensation was the strongest predictor, which is consistent with the daily wage system without incentives or bonuses described by management. The positive effect of workload may reflect overtime pay that rises with working hours. The company should therefore prioritize reviewing its compensation structure and matching employee placement to experience.

Keywords: *Compensation; Job Placement; Job Satisfaction; Workload*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tjipta Rimba Djaja. Penelitian kuantitatif ini menggunakan sampel jenuh berupa seluruh karyawan produksi sebanyak 112 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan regresi linear berganda setelah uji asumsi klasik, disertai uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Kompensasi (B = 0,368; β = 0,424; t = 6,277; p < 0,001), beban kerja (B = 0,578; β = 0,323; t = 4,738; p < 0,001), dan penempatan kerja (B = 0,342; β = 0,249; t = 3,638; p < 0,001) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F = 69,700; p < 0,001) dan menjelaskan 65,9% variasi kepuasan kerja (R^2 = 0,659). Kompensasi merupakan prediktor terkuat, sejalan dengan sistem upah harian tanpa insentif dan bonus yang disampaikan manajemen. Pengaruh positif beban kerja kemungkinan berkaitan dengan upah lembur yang bertambah seiring jam kerja. Perusahaan perlu memprioritaskan peninjauan struktur kompensasi dan penyesuaian penempatan dengan pengalaman karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Penempatan Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan. Perusahaan tidak hanya memerlukan teknologi dan modal, tetapi juga harus mampu mengelola tenaga kerjanya secara efektif agar karyawan produktif, loyal, dan puas terhadap pekerjaannya (Dessler, 2020). Kepuasan kerja menjadi perhatian karena berkaitan dengan kinerja, loyalitas, dan keberlangsungan organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara efektif. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mempertahankan kelangsungan usahanya sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan yang bekerja di dalamnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Tjipta Rimba Djaja, perusahaan pengolahan kayu yang didirikan dengan Akta Notaris Nj. Jo Kian Tjaij, SH No. 2 tanggal 1 Juni 1970 dan terdaftar dalam Lembaran Negara No. 71 tanggal 3 September 1971. Perusahaan ini memproduksi plywood yang dipasarkan ke Jakarta, Bandung, dan Surabaya, serta bahan setengah jadi untuk ekspor ke beberapa negara, antara lain Tiongkok, Korea, dan Jepang.

Setiap karyawan menginginkan kepuasan kerja yang tinggi, dan organisasi berkepentingan memastikannya karena kepuasan kerja merupakan prasyarat bagi kualitas kerja. Kepuasan kerja umumnya dinilai dari pekerjaan itu sendiri, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Judge et al., 2020). Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa sistem promosi di PT. Tjipta Rimba Djaja belum diterapkan dengan baik: karyawan yang dianggap berprestasi hanya memperoleh tambahan uang dengan nominal yang tidak besar, tanpa jenjang promosi yang jelas.

Penurunan kepuasan kerja diduga berdampak pada hasil produksi. Arsip laporan produksi perusahaan menunjukkan bahwa total produksi plywood pada 2021 mencapai 32.281,14 m^3, terdiri atas 19.231,38 m^3 jenis Kayu Sengon dan 13.049,76 m^3 jenis Under 01. Pada 2022, total produksi turun tajam menjadi 17.112,21 m^3 (Kayu Sengon 8.091,12 m^3 dan Under 01 9.021,09 m^3), kemudian naik menjadi 18.213,13 m^3 pada 2023 dan 19.052,31 m^3 pada 2024. Meskipun meningkat sejak 2022, produksi 2024 masih sekitar 41% lebih rendah daripada 2021, terutama karena produksi Kayu Sengon turun dari 19.231,38 m^3 menjadi 7.131,12 m^3.

Untuk memperoleh gambaran kepuasan kerja karyawan, penulis mewawancarai manajer produksi PT. Tjipta Rimba Djaja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan baru ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan tanpa memperhatikan pengalaman kerjanya, kisaran upah disampaikan pada saat wawancara kerja, promosi jabatan tidak berlaku bagi karyawan baru dan belum memiliki ketentuan yang jelas, dan setiap pekerjaan diawasi oleh pengawas agar sesuai dengan aturan perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Salah satu faktor ekstrinsik yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial seperti gaji, upah, bonus, maupun non-finansial seperti tunjangan, fasilitas, dan penghargaan.

Kompensasi di PT. Tjipta Rimba Djaja disusun berjenjang menurut posisi dan masa kerja. Secara konseptual, kompensasi bertujuan membantu organisasi mencapai sasaran strategis sambil menjaga keadilan internal dan eksternal, dan mencakup gaji, upah, insentif, bonus, tunjangan, serta jaminan kesehatan (Dessler, 2020). Dari unsur-unsur tersebut, upah merupakan aspek yang paling banyak dikeluhkan karyawan.

Hasil observasi penulis menunjukkan bahwa upah pekerja sebesar Rp87.000 per hari, tunjangan hari raya (THR) tidak diberikan, dan uang insentif tidak tersedia. Perusahaan hanya memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan yang telah melewati masa *training*. Sebagai pembanding, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2016 mewajibkan pemberian THR kepada pekerja yang telah bekerja minimal satu bulan secara terus-menerus (Kementerian Ketenagakerjaan, 2016).

Manajer produksi juga menjelaskan bahwa upah harian Rp87.000 berlaku untuk 10 jam kerja per hari, dan kerja lembur dibayar Rp8.000 per jam tanpa insentif, premi, atau bonus, dengan pembayaran sebulan sekali. Perusahaan menanggung asuransi dan layanan kesehatan, seperti BPJS Kesehatan dan klinik di lingkungan perusahaan. Upah tersebut perlu dilihat dalam konteks upah minimum setempat. Upah minimum Kota Medan tahun 2026 sebesar Rp4.335.198 per bulan (Shahibah, 2026), sedangkan upah Rp87.000 per hari baru menghasilkan Rp2.610.000 meskipun dihitung untuk 30 hari kerja. Selain itu, jam kerja 10 jam per hari lebih panjang daripada ketentuan umum 7 atau 8 jam per hari dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Republik Indonesia, 2003).

Selain kompensasi, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan penempatan kerja. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017), sedangkan penempatan kerja menentukan kesesuaian antara kemampuan, pengalaman, dan pendidikan karyawan dengan tuntutan pekerjaannya, yang dalam literatur dikenal sebagai *person–job fit* (Issah, 2021). Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Dwiriansyah et al. (2022) dan Lu et al. (2025) menemukan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Wiasti dan Arita (2023) menemukan beban kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan J&T Express. Untuk beban kerja, teori *job demands–resources* memandangnya sebagai tuntutan yang dapat menurunkan kesejahteraan (Bakker & Demerouti, 2017), dan Inegbedion et al. (2020) menemukan bahwa persepsi keseimbangan beban kerja yang menentukan kepuasan, tetapi Wijaya dan Budiyanto (2024) justru menemukan beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan pada pegawai kantor kecamatan (Rahayu & Sulaimiah, 2023) dan pegawai pemerintah daerah (Fadila et al., 2025), sementara Du et al. (2023) menemukan bahwa hubungan kesesuaian pekerjaan dengan kepuasan kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan. Sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada pegawai kantor atau sektor jasa. Bukti pada pekerja produksi industri pengolahan kayu dengan sistem upah harian masih terbatas, padahal kondisi kerja fisik, jam kerja panjang, dan struktur upah pada sektor ini berbeda. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian kompensasi, beban kerja, dan penempatan kerja secara bersamaan pada karyawan produksi plywood dengan sistem upah harian dan lembur.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, beban kerja, dan penempatan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tjipta Rimba Djaja. Hipotesis yang diuji adalah H1: kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja;

H2: beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja; H3: penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; dan H4: ketiga variabel secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer dan sekunder (Sugiyono, 2019). Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, sedangkan data sekunder berupa dokumentasi perusahaan. Penelitian dilakukan di PT. Tjipta Rimba Djaja, Jl. KL. Yos Sudarso, Tanjung Mulia Hilir, Kecamatan Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara 20241, pada Mei hingga September 2026. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 112 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dianalisis menggunakan SPSS versi 26 melalui uji asumsi klasik (normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, multikolinearitas berdasarkan *Tolerance* dan VIF, serta heteroskedastisitas dengan uji Glejser), regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019). Dengan n = 112 dan k = 3, derajat bebas uji t adalah n − k − 1 = 108 dengan t tabel 1,982, sedangkan F tabel untuk df1 = 3 dan df2 = 108 adalah 2,69 pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis berdasarkan data 112 karyawan bagian produksi PT. Tjipta Rimba Djaja.

Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap residual model. Residual dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas (Uji Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		112
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.48320729
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.030
Test Statistic		.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26

Tabel 1 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, lebih besar dari 0,05. Residual model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Uji multikolinearitas menguji ada tidaknya korelasi tinggi antarvariabel independen. Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan VIF lebih kecil dari 10.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**Collinearity Statistics**	
	B	**Std. Error**	**Beta**	**Tolerance**	**VIF**
(Constant)	-6.117	3.605			
Kompensasi	.368	.059	.424	.691	1.446
Beban Kerja	.578	.122	.323	.680	1.471
Penempatan Kerja	.342	.094	.249	.671	1.491

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* kompensasi (X1) sebesar 0,691, beban kerja (X2) 0,680, dan penempatan kerja (X3) 0,671, seluruhnya di atas 0,10. Nilai VIF berturut-turut 1,446, 1,471, dan 1,491, seluruhnya di bawah 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami multikolinearitas dan dapat digunakan pada pengujian berikutnya.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser untuk melihat apakah varians residual bersifat konstan. Model dinyatakan bebas heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi setiap variabel independen terhadap nilai absolut residual lebih besar dari 0,05.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**T**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	7.461	2.232		3.343	.001
Kompensasi	-.064	.036	-.200	-1.757	.082
Beban Kerja	.073	.076	.111	.964	.337
Penempatan Kerja	.031	.058	.061	.529	.598

a. Dependent Variable: Abs
Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26

Hasil uji Glejser pada Tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi kompensasi sebesar 0,082, beban kerja 0,337, dan penempatan kerja 0,598. Ketiga nilai berada di atas 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]					
Model	**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
	B	**Std. Error**	**Beta**		
(Constant)	-6.117	3.605		-1.697	.093
Kompensasi	.368	.059	.424	6.277	.000
Beban Kerja	.578	.122	.323	4.738	.000
Penempatan Kerja	.342	.094	.249	3.638	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26

Berdasarkan **Tabel 4**, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$Y = -6{,}117 + 0{,}368X1 + 0{,}578X2 + 0{,}342X3 + e$

Konstanta sebesar −6,117 tidak signifikan (p = 0,093) dan tidak memiliki makna praktis, karena skor ketiga variabel tidak mungkin bernilai nol. Koefisien kompensasi sebesar 0,368 berarti setiap kenaikan satu satuan skor kompensasi diikuti kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,368 satuan, dengan variabel lain tetap. Koefisien beban kerja sebesar 0,578 dan penempatan kerja sebesar 0,342 dapat dibaca dengan cara yang sama. Karena satuan ketiga variabel berbeda, kekuatan relatifnya dibandingkan melalui koefisien Beta terstandarisasi: kompensasi memiliki pengaruh terkuat (β = 0,424), diikuti beban kerja (β = 0,323) dan penempatan kerja (β = 0,249).

Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel serta melihat nilai signifikansinya. Dengan n = 112 dan k = 3, derajat bebas adalah n − k − 1 = 108, sehingga t tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 1,982.

Tabel 4 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki t hitung 6,277 > t tabel 1,982 dengan signifikansi < 0,001, sehingga H1 diterima: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja memiliki t hitung 4,738 > 1,982 dengan signifikansi < 0,001, sehingga H2 diterima dengan arah pengaruh positif. Penempatan kerja memiliki t hitung 3,638 > 1,982 dengan signifikansi < 0,001, sehingga H3 diterima: penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tjipta Rimba Djaja.

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15465.871	3	5155.290	69.700	.000[b]
	Residual	7988.093	108	73.964		
	Total	23453.964	111			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Kompensasi, Beban Kerja
Sumber: Hasil Uji SPSS Versi 26

Uji F membandingkan F hitung dengan F tabel pada df1 = 3 dan df2 = 108, dengan F tabel 2,69. Tabel 5 menunjukkan F hitung sebesar 69,700 > 2,69 dengan signifikansi < 0,001, sehingga H4 diterima: kompensasi (X1), beban kerja (X2), dan penempatan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 15465,871/23453,964 = 0,659 menunjukkan bahwa ketiga variabel menjelaskan 65,9% variasi kepuasan kerja, atau 65,0% setelah disesuaikan dengan jumlah prediktor (Adjusted R^2).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT.Tjipta Rimba Djaja

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan serta menjadi prediktor terkuat (B = 0,368; β = 0,424; p < 0,001). Hasil ini sejalan dengan Dwiriansyah et al. (2022), yang menemukan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, serta Lu et al. (2025) dan Wijaya dan Budiyanto (2024), yang menempatkan kompensasi sebagai penentu kepuasan kerja. Kuatnya pengaruh kompensasi dapat dipahami dari kondisi nyata di perusahaan. Karyawan produksi menerima upah harian Rp87.000 untuk 10 jam kerja, tanpa insentif, premi, bonus, maupun THR, sementara pendapatan bulanannya berada jauh di bawah upah minimum Kota Medan. Dalam situasi seperti ini, perbedaan kecil dalam penerimaan, misalnya dari lembur atau jaminan kesehatan, mudah dirasakan dan memengaruhi kepuasan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa persepsi keadilan imbalan merupakan salah satu penentu kepuasan kerja, sehingga karyawan yang menilai kompensasinya kurang adil cenderung kurang

puas. Bagi perusahaan, peninjauan struktur upah dan penambahan komponen insentif merupakan langkah yang paling relevan dengan temuan ini.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Tjipta Rimba Djaja

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (B = 0,578; β = 0,323; p < 0,001). Arah positif ini berbeda dari perkiraan teori *job demands–resources*, yang menempatkan beban kerja berlebih sebagai tuntutan yang menurunkan kesejahteraan (Bakker & Demerouti, 2017), tetapi sejalan dengan Wijaya dan Budiyanto (2024), yang juga menemukan pengaruh positif beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Beberapa penjelasan mungkin berlaku. Pertama, karyawan produksi dibayar harian dan menerima upah lembur Rp8.000 per jam, sehingga tambahan pekerjaan dan jam kerja berarti tambahan pendapatan. Kedua, Bakker dan Demerouti (2017) membedakan tuntutan yang menghambat dari tuntutan yang menantang (*challenge demands*); beban kerja yang dirasakan masih dalam batas kemampuan dapat memberi rasa produktif dan berguna. Ketiga, Inegbedion et al. (2020) menunjukkan bahwa yang menentukan kepuasan adalah persepsi keseimbangan beban kerja, bukan banyaknya pekerjaan semata, sehingga skor beban kerja yang tinggi dalam kuesioner mungkin mencerminkan penilaian bahwa beban kerja masih wajar dan sesuai kemampuan. Arti skor ini bergantung pada arah butir instrumen, sehingga penjelasan tersebut perlu dibaca sebagai kemungkinan, bukan kesimpulan pasti.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT.Tjipta Rimba Djaja

Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (B = 0,342; β = 0,249; p < 0,001), meskipun pengaruhnya paling kecil di antara ketiga variabel. Hasil ini sejalan dengan Rahayu dan Sulaimiah (2023) dan Fadila et al. (2025), yang menemukan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, serta dengan Issah (2021), yang menunjukkan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan merupakan prediktor kuat kepuasan kerja. Du et al. (2023) menambahkan bahwa kesesuaian pekerjaan meningkatkan kepuasan melalui kemampuan karyawan mengelola kariernya sendiri. Di PT. Tjipta Rimba Djaja, karyawan baru ditempatkan sesuai kebutuhan perusahaan tanpa memperhatikan pengalaman kerjanya. Karyawan yang kebetulan ditempatkan sesuai keterampilannya dapat bekerja lebih percaya diri dan efektif, sedangkan yang tidak sesuai harus beradaptasi lebih lama. Pengaruh yang relatif kecil mungkin disebabkan oleh sifat pekerjaan produksi yang sebagian besar terstandar dan diawasi ketat, sehingga perbedaan penempatan tidak terlalu menentukan pengalaman kerja harian dibandingkan upah.

Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Tjipta Rimba Djaja

Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan dan menjelaskan 65,9% variasi kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan produksi terutama dibentuk oleh imbalan yang diterima, disusul oleh kondisi beban kerja dan kesesuaian penempatan. Sisanya, 34,1%, dipengaruhi faktor lain, misalnya sistem promosi yang menurut hasil observasi belum berjalan dengan baik, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja (Judge et al., 2020). Penelitian ini memiliki keterbatasan. Data diperoleh dari satu perusahaan dengan desain potong lintang, sehingga hubungan sebab akibat belum dapat dipastikan, dan arah penilaian butir beban kerja perlu diperjelas untuk menafsirkan pengaruh positifnya secara tepat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi (β = 0,424; p < 0,001), beban kerja (β = 0,323; p < 0,001), dan penempatan kerja (β = 0,249; p < 0,001) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT. Tjipta Rimba Djaja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan (F = 69,700; p < 0,001) dan menjelaskan 65,9% variasi kepuasan kerja, dengan kompensasi sebagai prediktor terkuat. Perusahaan disarankan meninjau struktur upah dan menambahkan komponen insentif, menjaga beban kerja tetap seimbang dengan kemampuan karyawan, serta menyesuaikan penempatan karyawan baru dengan pengalaman kerjanya. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan lebih dari satu perusahaan, memperjelas arah pengukuran beban kerja, dan menambahkan variabel seperti promosi jabatan dan pengawasan.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Du, Y., Li, J., & Xu, Q. (2023). Are you satisfied when your job fits? The perspective of career management. *Baltic Journal of Management, 18*(5), 563–578. https://doi.org/10.1108/BJM-09-2022-0353

Dwiriansyah, M. S., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh stres kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Unit Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Lingkup Pemerintah Kota Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 5*(3), 516–524. https://doi.org/10.37481/sjr.v5i3.504

Fadila, A., Kumbara, V. B., & Susrianty. (2025). Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis Digital, 3*(1), 68–83. https://doi.org/10.52060/j-bisdig.v3i1.1906

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon, 6*(1), Article e03160. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160

Issah, M. (2021). Perception of fit and job satisfaction among administrative staff in a mid-western university in the United States of America. *SAGE Open, 11*(2). https://doi.org/10.1177/21582440211027564

Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. In V. I. Sessa & N. A. Bowling (Eds.), *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs* (pp. 207–241). Routledge.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2016). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan*.

Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan praktis menyusun analisis beban kerja*. Raih Asa Sukses.

Lu, M., Liu, R., Correia, G. H. de A., Kavta, K., & Huang, C. (2025). Examining couriers' job satisfaction in instant delivery services. *Research in Transportation Business & Management, 64*, Article 101566. https://doi.org/10.1016/j.rtbm.2025.101566

Rahayu, R. P., & Sulaimiah. (2023). Pengaruh penempatan kerja, pelatihan kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Camat Masbagik. *ALEXANDRIA: Journal of Economics, Business, & Entrepreneurship, 4*(2), 93–98. https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i2.469

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

Shahibah, A. (2026, January 1). Daftar UMK Sumatra Utara 2026, Kota Medan naik 8%. *GoodStats Data*. https://data.goodstats.id/statistic/daftar-umk-sumatra-utara-2026-kota-medan-naik-8-RCShe

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Wiasti, F., & Arita, S. (2023). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktifitas karyawan J&T Express Kota Payakumbuh. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 7*(2), 17728–17734. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.9170

Wijaya, D. A. P. W. P., & Budiyanto. (2024). Pengaruh kompensasi, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Shopee Express. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13*(12).