

Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sawit Sukses Sejati Singkuang Muara Batang Gadis

Muhammad Idris^{1✉}, Ahmad Riadi², Waizul Qarni³

(1,2,3) Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan jaminan hari tua terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 72 karyawan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh (total sampling). Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data terlebih dahulu diuji melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan jaminan hari tua masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan sistem kompensasi, optimalisasi perlindungan melalui asuransi tenaga kerja, serta penyelenggaraan program jaminan hari tua yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Abstract: This study aims to analyze the effects of compensation, employment insurance, and old-age security on employee job satisfaction at PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis. The study employed a quantitative approach involving 72 employees as respondents, selected using a saturated sampling technique (total sampling). Data were collected through observation, interviews, and questionnaire distribution and subsequently analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of IBM SPSS Statistics 25. Prior to hypothesis testing, the data were subjected to validity and reliability tests as well as classical assumption tests to ensure the appropriateness of the research model. The results indicate that compensation, employment insurance, and old-age security each have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Furthermore, the three variables simultaneously exert a positive and significant effect on job satisfaction. These findings suggest that improving the compensation system, optimizing employee protection through employment insurance, and implementing an effective old-age security program can contribute to higher levels of employee job satisfaction. This study provides practical implications for the company in formulating human resource management policies oriented toward enhancing employee welfare and job satisfaction.

Article history:

Received: 22 Juli 2026

Revised: 30 Juli 2026

Accepted: 05 Agustus 2026

Published: 08 Agustus 2026

Kata Kunci:

Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja, Jaminan Hari Tua, Kepuasan Kerja

Keywords:

Compensation, Employment Insurance, Old-Age Security, Job Satisfaction

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](#).



How to cite: First Author, Second Author, etc. (2026). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sinar Sawit Sejahtera Singkuang Muara Batang Gadis. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(3), 969-981. <https://doi.org/10.70716/emis.v4i3.774>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal, teknologi, maupun sumber daya fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelola seluruh proses organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang

semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu membangun sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, produktif, serta mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi untuk meningkatkan daya saing perusahaan.

Sanwan menjelaskan bahwa manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi karena seluruh strategi dan aktivitas operasional perusahaan bergantung pada kemampuan, komitmen, dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Dengan demikian, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan motivasi, loyalitas, serta kepuasan kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Sanwan, 2017).

Salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui rasa nyaman, antusiasme, dan kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Karyawan yang tidak puas cenderung mengalami penurunan motivasi, meningkatnya tingkat absensi, rendahnya disiplin kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan memengaruhi produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Safrila dan Oktiani menyatakan bahwa ketidakpuasan kerja dapat dipicu oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi yang kurang memadai, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kurang mendukung. Situasi tersebut dapat menimbulkan rasa kecewa pada karyawan yang kemudian berdampak pada menurunnya semangat, motivasi, dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kepuasan kerja menjadi salah satu prioritas penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Safrila & Oktiani, 2024).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan karakteristik individu, seperti harapan, kebutuhan, motivasi, dan tujuan kerja, sedangkan faktor ekstrinsik berasal dari lingkungan organisasi, meliputi kebijakan perusahaan, sistem kompensasi, hubungan antarpegawai, gaya kepemimpinan, hingga kondisi lingkungan kerja (Fadli et al., 2022). Selain itu, Halim dan Yusianto (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan, adanya kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, serta keinginan karyawan untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek psikologis individu, tetapi juga sangat ditentukan oleh kebijakan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi maupun kesejahteraan tenaga kerja. Pemberian kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan masalah serius bagi perusahaan. Reputasi perusahaan dapat menurun jika dianggap tidak memberikan imbalan yang layak, sehingga menyulitkan dalam menarik tenaga kerja yang kompeten dan dukungan masyarakat (Vionika et al., 2023).

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan selama menjalankan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan perusahaan terhadap nilai dan kontribusi tenaga kerja.

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan selama menjalankan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang memadai tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga menjadi bentuk pengakuan

perusahaan terhadap nilai dan kontribusi tenaga kerja. Marisanda et al. (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Sejalan dengan itu, Akhryan dan Ahmadi (2024) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan, baik berupa uang maupun barang, yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kasmir (2017) juga menegaskan bahwa kompensasi meliputi imbalan finansial maupun nonfinansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Dalam praktiknya, kompensasi tidak hanya terbatas pada pemberian gaji pokok, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan lain yang mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan. Marisanda et al. (2023) membedakan kompensasi menjadi dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, upah, bonus, komisi, maupun insentif yang diberikan berdasarkan hasil kerja, sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, asuransi, fasilitas kerja, serta berbagai bentuk penghargaan nonfinansial yang dapat meningkatkan rasa bangga terhadap organisasi. Sementara itu, Thalibana (2022) mengemukakan bahwa indikator kompensasi meliputi gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas yang diterima oleh karyawan selama bekerja. Sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan proporsional diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja juga telah dibuktikan dalam berbagai penelitian terdahulu. Penelitian Akhryan dan Ahmadi (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh Fadli et al. (2022) yang menyimpulkan bahwa sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan mampu menciptakan persepsi keadilan organisasi sehingga meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban maupun risiko pekerjaan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak pada penurunan produktivitas organisasi. Bahkan, Vionika et al. (2023) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang kurang memadai dapat menurunkan reputasi perusahaan sehingga menyulitkan organisasi dalam mempertahankan maupun menarik tenaga kerja yang berkualitas. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa sistem kompensasi tidak hanya memiliki fungsi ekonomi, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menciptakan kepuasan kerja dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi.

elain kompensasi, aspek perlindungan sosial melalui penyediaan asuransi tenaga kerja juga menjadi faktor yang semakin penting dalam membangun kepuasan kerja karyawan. Perusahaan modern tidak lagi hanya dituntut memberikan imbalan finansial yang layak, tetapi juga menjamin keamanan dan keselamatan tenaga kerja selama menjalankan pekerjaannya. Perlindungan tersebut menjadi sangat penting, terutama pada perusahaan yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi. Rianto (2012) menjelaskan bahwa asuransi merupakan suatu sistem perlindungan yang diberikan kepada pihak tertanggung terhadap berbagai kemungkinan risiko yang dapat terjadi di masa mendatang melalui mekanisme pengalihan risiko. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2020) mendefinisikan asuransi sebagai suatu perjanjian antara tertanggung dan penanggung, di mana tertanggung membayarkan sejumlah premi sebagai imbalan atas jaminan penggantian kerugian apabila risiko yang diperjanjikan benar-benar terjadi. Dengan demikian, keberadaan asuransi tenaga kerja tidak hanya memberikan perlindungan finansial, tetapi juga menciptakan rasa aman yang mampu meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, manfaat asuransi tenaga kerja tidak hanya dirasakan ketika terjadi kecelakaan kerja, tetapi juga berfungsi sebagai bentuk kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Valentina et al. (2024) mengemukakan bahwa asuransi memiliki berbagai manfaat, antara lain memberikan rasa aman, menjadi sarana pengalihan risiko, mendukung

kegiatan usaha, menciptakan pembagian biaya yang lebih adil, serta dapat dimanfaatkan sebagai jaminan kredit. Sementara itu, Dewi (2022) menjelaskan bahwa asuransi tenaga kerja memiliki beberapa indikator utama, yaitu pemberdayaan tenaga kerja, pemerataan kesempatan kerja, perlindungan pekerja, peningkatan kesejahteraan, serta peran tenaga kerja dalam pembangunan. Penelitian yang dilakukan Dewi (2022) juga membuktikan bahwa asuransi tenaga kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan karena mampu meningkatkan rasa aman, kenyamanan, dan keyakinan pekerja terhadap perlindungan yang diberikan perusahaan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa penyediaan sistem perlindungan kerja bukan sekadar kewajiban administratif, tetapi merupakan investasi organisasi dalam membangun hubungan kerja yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

Komitmen perusahaan terhadap perlindungan tenaga kerja juga tercermin dalam implementasi sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan pemerintah melalui BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, BPJS dibentuk sebagai badan penyelenggara jaminan sosial nasional yang berlandaskan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial. Lembaga ini bertanggung jawab menyelenggarakan berbagai program perlindungan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan rasa aman bagi pekerja selama masa kerja maupun setelah memasuki masa pensiun. Selanjutnya, melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pemerintah menambahkan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), sehingga sistem perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia kini meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, jaminan hari tua, serta jaminan kehilangan pekerjaan. Kehadiran berbagai program tersebut menunjukkan bahwa perlindungan tenaga kerja telah menjadi bagian integral dalam kebijakan pembangunan ketenagakerjaan nasional yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan pekerja sekaligus menjaga produktivitas perusahaan.

Di antara berbagai program tersebut, Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu instrumen yang memiliki peran penting dalam memberikan kepastian kesejahteraan bagi pekerja setelah memasuki masa pensiun. Menurut Srirahayu dan Rizqi (2022), Jaminan Hari Tua merupakan program perlindungan sosial berupa dana yang disiapkan sebagai jaminan finansial bagi tenaga kerja setelah tidak lagi aktif bekerja. Program ini memberikan manfaat berupa uang tunai yang dapat diterima ketika peserta memasuki usia pensiun, berhenti bekerja, mengalami cacat total tetap, maupun meninggal dunia sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua. Hutahaean (2023) menjelaskan bahwa tujuan utama program JHT adalah memberikan perlindungan kesejahteraan kepada tenaga kerja pada masa pensiun sehingga pekerja tetap memiliki kepastian ekonomi setelah berakhirnya masa produktif. Selain itu, Azman dan Elsandra (2020) menegaskan bahwa kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan mencakup pekerja formal maupun informal sehingga manfaat perlindungan sosial dapat dirasakan secara lebih luas. Dewi (2022) menyebutkan bahwa indikator Jaminan Hari Tua meliputi sistem tabungan hari tua, manfaat akumulasi iuran, pembayaran saat pensiun, pembayaran pada kondisi tertentu, serta dukungan perusahaan terhadap program tersebut. Penelitian Dewi (2022) menunjukkan bahwa program Jaminan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu meningkatkan rasa aman, loyalitas, dan keyakinan karyawan terhadap masa depan mereka.

Urgensi penelitian ini semakin kuat ketika dikaitkan dengan karakteristik perusahaan yang menjadi objek penelitian. PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor perkebunan di Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara, yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko relatif tinggi. Aktivitas operasional perusahaan melibatkan pekerjaan lapangan, penggunaan berbagai peralatan kerja, serta paparan kondisi cuaca yang berubah-ubah sehingga menuntut adanya perhatian yang lebih besar terhadap aspek keselamatan, perlindungan sosial, dan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam kondisi seperti ini, pemberian kompensasi yang layak, penyediaan asuransi tenaga kerja, dan pelaksanaan program Jaminan Hari Tua bukan hanya menjadi kewajiban normatif perusahaan, tetapi juga menjadi faktor strategis dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan. Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris di perusahaan masih ditemukan beberapa

persoalan, antara lain adanya persepsi sebagian karyawan bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban dan risiko pekerjaan. Selain itu, pemahaman mengenai manfaat asuransi tenaga kerja dan Jaminan Hari Tua masih belum optimal sehingga manfaat program perlindungan sosial tersebut belum sepenuhnya dirasakan oleh seluruh karyawan. Kurangnya sosialisasi maupun kendala administratif dalam implementasi program perlindungan sosial juga berpotensi menimbulkan persepsi bahwa perusahaan belum memberikan perhatian maksimal terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, maka bukan hanya kepuasan kerja yang menurun, tetapi juga motivasi, loyalitas, dan produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan antara kompensasi, perlindungan sosial, dan kepuasan kerja, kajian yang secara simultan mengintegrasikan variabel kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan Jaminan Hari Tua pada sektor perkebunan masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada sektor manufaktur, jasa, maupun perusahaan dengan tingkat risiko kerja yang berbeda, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan kondisi perusahaan perkebunan yang memiliki karakteristik pekerjaan lebih kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kontribusi dengan mengintegrasikan perlindungan jangka pendek melalui asuransi tenaga kerja dan perlindungan jangka panjang melalui program Jaminan Hari Tua dalam satu model analisis bersama kompensasi untuk menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan perkebunan. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai peran kebijakan kesejahteraan tenaga kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan Jaminan Hari Tua terhadap kepuasan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, berorientasi pada kesejahteraan, serta mampu meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan jaminan hari tua terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian dilaksanakan di PT SSS yang berlokasi di Desa Singkuang, Kecamatan Muara Batang Gadis, Kabupaten Mandailing Natal, Sumatera Utara. Populasi penelitian berjumlah 72 orang karyawan. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh anggota populasi dijadikan responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling), sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 72 responden (Arikunto, 1991).

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi (pengamatan langsung), wawancara (tanya jawab dengan responden), dan kuesioner (pertanyaan tertulis untuk dianalisis secara kuantitatif). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin, yaitu skor 1 menunjukkan *sangat tidak setuju* hingga skor 5 menunjukkan *sangat setuju*. Penggunaan skala tersebut bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel kompensasi, asuransi tenaga kerja, jaminan hari tua, dan kepuasan kerja.

Tabel 1. Kuesioner dengan skala Likert 5 poin

No.	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji validitas digunakan untuk mengukur apakah instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila nilai korelasi (r hitung) lebih besar dari r tabel, sehingga item pertanyaan layak digunakan dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2021) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya dan konsisten.

Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis histogram dan grafik (normal P-P plot) regresi. Jika kurva histogram membentuk lonceng dan grafik (normal P-P plot) menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinearitas, dengan kriteria nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sugiyono, 2021) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode Scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Selanjutnya Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (t -test), uji simultan (F -test), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kepuasan Kerja

X1 : Kompensasi

X2 : Asuransi Tenaga Kerja

X3 : Jaminan Hari Tua
A : Konstanta
e : Stochastic disturbance atau stochastic error term

Uji t (Parsial)

Menurut (Sugiyono, 2021) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji F (Simultan)

Menurut (Sugiyono, 2021) uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai signifikansi < 0,05 atau nilai F hitung > F tabel, maka variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Sugiyono, 2021) koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan nilai antara 0–1; semakin besar nilainya, semakin baik kemampuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,611	0,231	Valid
	X1.2	0,659	0,231	Valid
	X1.3	0,680	0,231	Valid
	X1.4	0,771	0,231	Valid
	X1.5	0,754	0,231	Valid
Asuransi Tenaga Kerja (X2)	X2.1	0,764	0,231	Valid
	X2.2	0,716	0,231	Valid
	X2.3	0,811	0,231	Valid
	X2.4	0,732	0,231	Valid
	X2.5	0,752	0,231	Valid
Jaminan Hari Tua (X3)	X3.1	0,757	0,231	Valid
	X3.2	0,762	0,231	Valid
	X3.3	0,805	0,231	Valid
	X3.4	0,767	0,231	Valid
	X3.5	0,737	0,231	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,655	0,231	Valid
	Y2	0,674	0,231	Valid
	Y3	0,698	0,231	Valid
	Y4	0,694	0,231	Valid
	Y5	0,791	0,231	Valid

Sumber : Data Diolah, SPSS, 25.0, 2026

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Asuransi Tenaga Kerja (X2), Jaminan Hari Tua (X3), dan Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid, karena nilai r hitung setiap item lebih besar dari r tabel (0,231). Dengan demikian, seluruh instrumen layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Reabilitas

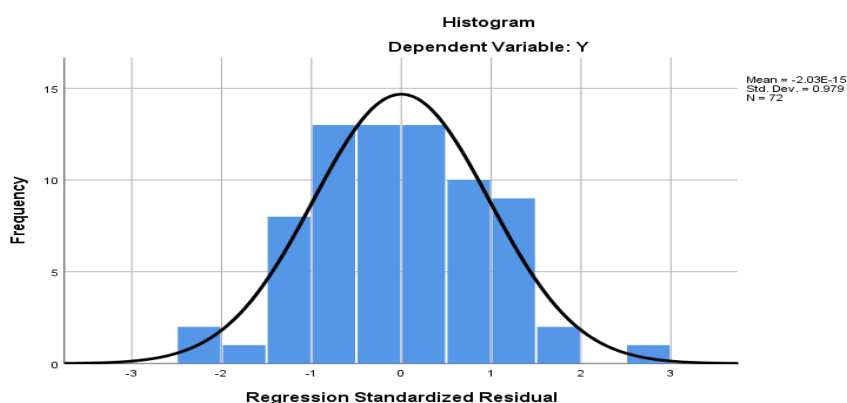
Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,730	Reliabel
Asuransi Tenaga Kerja (X2)	0,810	Reliabel
Jaminan Hari Tua (X3)	0,821	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Diolah, SPSS, 25.0, 2026

Berdasarkan tabel diatas, Variabel Kompensasi (X1), Asuransi Tenaga Kerja (X2), Jaminan Hari Tua (X3), dan Kepuasan Kerja (Y), dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dipercaya dan konsisten.

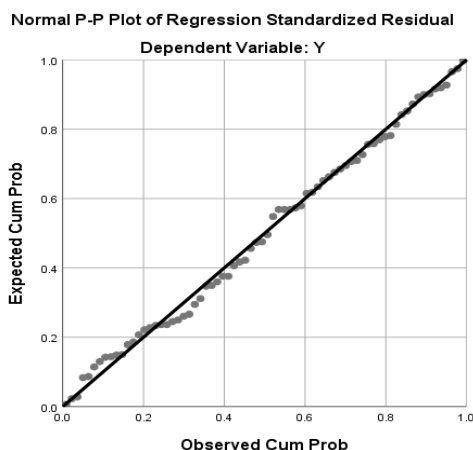
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas, histogram residual terstandarisasi menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal, ditandai dengan bentuk kurva lonceng yang relatif simetris di sekitar nol.



Gambar 2. P-P Plot of Regression

Berdasarkan gambar di atas, normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi residual mendekati normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

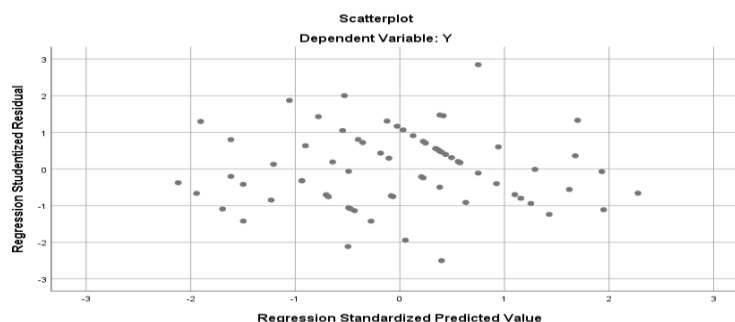
Tabel 4. Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.404	2.475
	Asuransi Tenaga Kerja	.413	2.419
	Jaminan Hari Tua	.434	2.306

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, Uji multikolinearitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Dengan demikian, tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterpot

Berdasarkan gambar diatas, *Scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	3.166	1.194
	Kompensasi	.318	.097
	Asuransi Tenaga Kerja	.225	.081
	Jaminan Hari Tua	.290	.078

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, hasil persamaan yaitu : $Y = 3,166 + 0,318X_1 + 0,225X_2 + 0,290X_3$

1. Nilai konstanta sebesar 3,166 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan jaminan hari tua dianggap konstan (nol), maka kepuasan kerja berada pada nilai 3,166.
2. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,318 berarti setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,318, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien asuransi tenaga kerja sebesar 0,225 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan asuransi tenaga kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,225.

Koefisien jaminan hari tua sebesar 0,290 berarti setiap peningkatan 1 satuan jaminan hari tua akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,290.

Uji t (Parsial)

Table 6. Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.651	.010
	Kompensasi	3.287	.002
	Asuransi Tenaga Kerja	2.782	.007
	Jaminan Hari Tua	3.719	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, uji t (parsial) dengan $df=n-k-1$, $df=72-3-1=68$, maka $t \text{ tabel}=1,668$ dengan nilai signifikan 5%(0,05). Maka diperoleh bahwa: Kompensasi ($t = 3,287$; Sig. 0,002), Asuransi Tenaga Kerja ($t = 2,782$; Sig. 0,007), dan Jaminan Hari Tua ($t = 3,719$; Sig. 0,000) masing-masing memiliki $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan $\text{Sig.} < 0,05$. Dengan demikian, seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga semua hipotesis diterima.

Uji F (Simultan)

Table 7. Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.225	3	64.742	61.444	.000 ^b
	Residual	71.650	68	1.054		
	Total	265.875	71			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Jaminan Hari Tua, Asuransi Tenaga Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas, dengan nilai F tabel sebesar 2,740, terlihat bahwa F hitung (61,444) > F tabel (2,740) serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja, dan Jaminan Hari Tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Analisis Koefisien Determinasi

Table 8. Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.719	1.02649

a. Predictors: (Constant), Jaminan Hari Tua, Asuransi Tenaga Kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas, Nilai R sebesar 0,855 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. R Square 0,731 berarti 73,1% kepuasan kerja dijelaskan oleh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja, dan Jaminan Hari Tua, sedangkan 26,9% dipengaruhi variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yaitu nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,287 > 1,668$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT SSS Singkuang

Muara Batang Gadis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Safrila & Oktiani, 2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Asuransi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil Penelitian yaitu t hitung $>$ t bael ($2,782 > 1,668$) dengan nilai signifikan $0,007 < 0,05$. Artinya asuransi tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi, 2022) yang menyatakan asuransi tenaga kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yaitu nilai t hitung $>$ t tabel ($3,719 > 1,668$) dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Artinya jaminan hari tua berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi, 2022) yang menyatakan bahwa jaminan hari tua berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis secara simultan, menunjukkan bahwa Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua Terhadap Kepuasan Kerja di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis, dikarenakan nilai F hitung $>$ F tabel ($61,444 > 2,740$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dewi, 2022) dengan judul pengaruh kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kayu Alam Makmur Ponorogo, dengan hasil penelitian yang menunjukkan kompensasi, asuransi tenaga kerja dan jaminan hari tua secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, asuransi tenaga kerja, dan jaminan hari tua memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis. Secara parsial, kompensasi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang menunjukkan bahwa pemberian imbalan yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja. Selain itu, asuransi tenaga kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena mampu memberikan rasa aman dan perlindungan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula, jaminan hari tua berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang mengindikasikan bahwa adanya kepastian jaminan kesejahteraan di masa mendatang dapat meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas kebijakan kompensasi, perlindungan melalui asuransi tenaga kerja, dan program jaminan hari tua secara terpadu dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada PT SSS Singkuang Muara Batang Gadis yang telah memberikan izin serta mendukung pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan informasi yang diperlukan selama proses pengumpulan data. Selain itu, penulis menyampaikan apresiasi kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara atas dukungan akademik yang diberikan selama proses penyusunan penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, masukan, dan dukungan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda Khansa Khairunnisa, & Tri Murwaningsih. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Masip: Jurnal Manajemen Administrasi Bisnis dan Publik Terapan*, 2(3), 166–174. <https://doi.org/10.59061/masip.v2i3.771>
- Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan, 1, 56–67.
- Anggraini, V. S. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT KNA. *Jurnal USAHA*, 4(1), 86–94. <https://doi.org/10.30998/juuk.v4i1.1922>
- Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Azman, A., & Elsandra, Y. (2020). Implementasi BPJS Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja Indonesia. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–123.
- Bhatsary. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Dewi, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Asuransi Tenaga Kerja dan Jaminan Hari Tua terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Kayu Alam Makmur Ponorogo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 21–33.
- Fadli, A. M., Handuri, A. W., & Wolor, C. W. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan di Bekasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 3(3), 707–719.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Halim, J. B., & Yusianto, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(3), 668–676.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hutahaean, R. (2023). Efektivitas Program Jaminan Hari Tua dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja. *Jurnal Kebijakan Publik*, 14(2), 145–158.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Marisanda, M., Nasrah, R., & Irawan, H. (2023). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 45–56.
- Rianto, M. N. (2012). *Dasar-Dasar Asuransi*. Alfabeta.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sanwan, A. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. *Jurnal Mozaik*, 9, 69–80.
- Srirahayu, S., & Rizqi, M. A. (2022). Analisis Makna Jaminan Hari Tua bagi Tenaga Kerja yang Telah Purna Tugas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen*, 13(2), 49–57. <https://doi.org/10.52657/jiem.v13i2.1897>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(4).
- Valentina, F. V., Alfijan, V., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja SDM terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 1(5), 285–292.

-
- Vionika, A., Febyyana Halim, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Industri Perbankan di Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 27–37. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7698>
- Widodo, S. E. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yusuf, M., & Syarif, A. (2023). Pengaruh Program BPJS Ketenagakerjaan terhadap Kesejahteraan Pekerja Formal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 55–68.