



## PENGARUH SISTEM REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH 3T DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI

*The Effect of Remuneration System and Work Environment on Employee Satisfaction of BPJS Ketenagakerjaan in 3T Region with Workload as a Moderating Variable*

Fajrin Abd Rahman Didipu<sup>1\*</sup>, Sukmawati Mardjuni<sup>2</sup>, Herminawati Abubakar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Makassar

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

\*Email: fajrindidipu@gmail.com

Diterima: 22 Desember 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran beban kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner, dan analisis data dilakukan melalui analisis regresi moderasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem remunerasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Namun, beban kerja terbukti melemahkan pengaruh positif dari sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Temuan ini memberikan wawasan tentang pentingnya pengelolaan beban kerja dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan kerja yang menantang.

**Kata Kunci:** Sistem Remunerasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Karyawan, Beban Kerja, Moderasi, BPJS Ketenagakerjaan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of the remuneration system and work environment on employee satisfaction at BPJS Ketenagakerjaan Region 3T. Additionally, it explores the role of workload as a moderating variable in this relationship. The research employs a survey methodology using a questionnaire, with data analyzed through moderated regression analysis. The results indicated that both the remuneration system and work environment positively and significantly affect employee satisfaction. However, workload has been found to weaken the remuneration system and the positive influence of the work environment on employee satisfaction. These findings provide insights into the importance of managing workload to enhance employee satisfaction in challenging work environments.*

**Keywords:** Remuneration System, Work Environment, Employee Satisfaction, Workload, Moderation, BPJS Ketenagakerjaan



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

### 1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi dan perusahaan di seluruh dunia dihadapkan pada tantangan yang beragam, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan berkembangnya dunia kerja, kepuasan karyawan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh manajemen. Kepuasan kerja dapat diartikan

sebagai evaluasi subjektif masing-masing individu terhadap pekerjaannya, yang meliputi berbagai aspek seperti penghasilan, lingkungan kerja, dan interaksi sosial di tempat kerja. Semakin baik evaluasi terhadap pekerjaan, semakin tinggi juga kepuasan yang dirasakan oleh karyawan (Madura, 2017).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sistem remunerasi. Remunerasi mencakup semua jenis imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai kompensasi atas

jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2019:115), remunerasi bukan hanya berbentuk gaji, tetapi juga mencakup tunjangan dan bentuk imbalan lainnya yang diberikan kepada karyawan. Sistem remunerasi yang baik dan adil diyakini dapat meningkatkan motivasi karyawan dan kepuasan kerja mereka. Surahman (2019) dan Wildan & Arik (2017) juga mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sistem remunerasi dan kepuasan kerja karyawan.

Namun, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh sistem remunerasi. Lingkungan kerja juga berperan penting. Lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman adalah faktor kunci yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan kepuasan kerja (Sugiono & Pratista, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup seluruh alat dan mesin yang dihadapi, kondisi fisik, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Penelitian oleh Sitinjak (2018) dan Paendong (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta menurunkan tingkat absensi dan keluhan dari karyawan. Lingkungan kerja yang baik menciptakan atmosfer yang kondusif, tidak hanya untuk pekerjaan, tetapi juga untuk hubungan sosial antar karyawan.

Di tengah pengelolaan tersebut, ada faktor moderasi yang tak kalah penting untuk diperhatikan, yaitu beban kerja. Vanchapo (2020:1) mendefinisikan beban kerja sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu. Beban kerja ini dapat bervariasi tergantung pada banyak faktor, termasuk jenis pekerjaan, kapasitas individu, dan kondisi organisasi. Apabila beban kerja terlalu tinggi, meski sistem remunerasi dan lingkungan kerja baik, akan ada risiko terhadap kepuasan kerja yang menurun. Hal ini menjadi perhatian lebih dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal), yang merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi pekerja melalui program jaminan sosial.

BPJS Ketenagakerjaan menghadapi tantangan yang unik pada wilayah 3T yang mencakup aspek geografis dan sosial yang berbeda dibandingkan dengan daerah lainnya. Dengan meningkatnya cakupan pelayanan dan populasi pekerja di daerah-daerah tersebut, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang semakin banyak. Beban kerja yang meningkat ini memerlukan perhatian khusus dari manajemen. Ketika kita mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, penting untuk melihat bagaimana beban kerja berfungsi sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Seiring dengan harapan untuk meningkatkan kinerja operasional, BPJS Ketenagakerjaan menghadapi masalah beban kerja yang menjadi beban bagi karyawan. Dalam konteks ini, banyak karyawan yang mengeluhkan tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan imbalan yang sesuai. Hal ini semakin diperburuk oleh kondisi lingkungan kerja yang dapat berpengaruh pada tingkat kepuasan mereka. Dalam penelitian ini, penting untuk menjelaskan mekanisme bagaimana kedua faktor tersebut—sistem remunerasi dan

lingkungan kerja—dapat berinteraksi dengan beban kerja sebagai variabel moderator.

Menyusuri hasil penelitian yang ada, pengetahuan tentang hubungan antara ketiga faktor ini masih terbatas, terutama dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan di wilayah 3T. Belum ada penelitian sebelumnya yang secara khusus menguji peran beban kerja sebagai variabel moderasi antara sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di lembaga ini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan memberikan analisis yang mendalam mengenai bagaimana sistem remunerasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan, serta bagaimana beban kerja mempengaruhi keterkaitan tersebut.

Di tengah persaingan industri yang semakin ketat, sangatlah penting bagi perusahaan untuk memiliki strategi yang tepat dalam mengelola SDM. Keberhasilan dalam mengelola kepuasan karyawan diharapkan dapat mendorong pada peningkatan kinerja, loyalitas, serta produktivitas. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan dalam salah satu faktor dapat berimplikasi pada tingkat motivasi yang rendah dan, pada akhirnya, mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T.

## 2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan melakukan analisis data menggunakan prosedur statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, yang bertujuan untuk mengumpulkan data guna menguji hubungan-hubungan antar variabel yang telah dihipotesiskan. Kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk pengumpulan data, dan penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kausal komparatif. Penelitian kausal komparatif bertujuan untuk menciptakan hubungan sebab-akibat (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal). Penelitian dimulai dari penyusunan judul, pembuatan proposal, konsultasi dengan dosen pembimbing, ujian proposal, ujian hasil, dan ujian penutup, yang diperkirakan memakan waktu sekitar tiga bulan, dari bulan Juli hingga September tahun 2024.

Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T masing-masing sebanyak 194 orang (Arikunto, 2017:173). Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan tabel Krejcie. Menurut Sugiyono (2019:134), penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu menggunakan tabel Krejcie dengan taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%. Untuk populasi sebanyak 194 orang karyawan dengan taraf kesalahan 5%, jumlah sampel yang digunakan adalah 131

orang. Sampel diambil dengan teknik proportional random sampling, sehingga diperoleh 131 responden.

Peneliti mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden, yaitu karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi, diharapkan setiap individu memberikan respons terhadap pertanyaan yang telah disebarluaskan. Selain itu, dokumentasi juga digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, literatur, dan karya ilmiah yang berkaitan dengan sistem remunerasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja melalui beban kerja sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka yang dihasilkan dari penghitungan jawaban responden terhadap kuesioner terkait masalah yang diteliti. Data kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka, tetapi informasi baik lisan maupun tertulis dari dokumen atau arsip yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: 1) Data Primer yakni diperoleh dari sumber pertama, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner; dan 2) Data Sekunder yakni data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer atau pihak lain, dalam bentuk tabel atau diagram.

Metode analisis yang digunakan untuk membahas permasalahan ini dan menjawab hipotesis yang diajukan meliputi:

- 1) Analisis Deskriptif : Menggambarkan dan menguraikan pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T dengan beban kerja sebagai variabel moderasi.
- 2) Uji Instrumen Penelitian
  - a) Uji Validitas : Digunakan untuk mengukur seberapa valid suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan hal yang akan diukur (Ghozali, 2021:66).
  - b) Uji Reliabilitas : Menganalisis seberapa konsisten jawaban terhadap pernyataan dalam kuesioner seiring waktu (Ghozali, 2021:61).
- 3) Analisis Regresi Linear Berganda : Digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Persamaan matematis untuk hubungan yang dihipotesiskan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon_1$$

- 4) Analisis Regresi Moderasi : Digunakan untuk melihat pengaruh interaksi beban kerja dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh sistem remunerasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan untuk analisis ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 [Zx_1 - Z] + \beta_5 [Zx_2 - Z] + \varepsilon_2$$

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh temuan bahwa sistem remunerasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Selain itu, beban kerja dapat memoderasi atau memperlemah pengaruh positif dan signifikan dari sistem remunerasi serta lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Untuk lebih jelasnya, pembahasan hasil penelitian akan diuraikan satu per satu sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Karyawan (H1)

Dari hasil analisis persamaan regresi tanpa moderasi, ditemukan bahwa sistem remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem remunerasi yang diberikan kepada karyawan, maka akan semakin meningkat pula tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner, sistem remunerasi yang diterapkan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T telah dikategorikan baik atau tinggi. Gaji yang diterima oleh karyawan disesuaikan dengan jabatan yang mereka emban, di mana gaji tersebut dirancang sesuai dengan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, diharapkan dapat memotivasi karyawan agar performa dan kinerjanya terus meningkat.

Tunjangan kinerja yang diterima karyawan juga diberikan sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, di mana karyawan yang mencapai kinerja tinggi atau memenuhi target perusahaan akan mendapatkan tunjangan kinerja di atas gaji yang diterima. Program kesehatan yang diberikan dalam bentuk pelayanan kesehatan juga sudah memadai, meskipun belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh karyawan, khususnya di wilayah 3T. Di samping itu, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan program pensiun sebagai perlindungan bagi karyawan yang sudah tidak bekerja lagi, di mana mereka akan mendapatkan tunjangan pensiun yang dihitung berdasarkan masa kerja mereka. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T berjalan dengan baik dan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, tunjangan tambahan berupa klasifikasi remunerasi berdasarkan zona dan bantuan transportasi untuk karyawan di wilayah 3T semakin menguatkan hasil studi bahwa sistem remunerasi ini telah dilaksanakan dengan baik. Seperti yang diungkapkan oleh Madura (2017), program pemberian kompensasi yang adil dan layak akan mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi berperan penting dalam menunjang kepuasan kerja yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Remunerasi mencakup semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung, atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019:115). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Surahman (2019) yang menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian Wildan & Arik (2017) menemukan adanya hubungan positif antara remunerasi dan kepuasan kerja, di mana semakin tinggi remunerasi, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

#### **b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan (H2)**

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa lingkungan kerja di kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T sudah dikategorikan baik atau tinggi. Hal ini terlihat dari hasil persepsi responden yang menilai baik kondisi penerangan (lampaunya dan cahaya) di ruang kerja yang mendukung aktivitas sehari-hari. Ruang kerja dan pelayanan di BPJS Ketenagakerjaan telah memenuhi standar yang berlaku secara nasional, sehingga spesifikasi tata ruang, pewarnaan, dan bentuk bangunan kantor dapat dikategorikan identik di setiap cabang. Hal ini menciptakan kenyamanan yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain itu, pemilihan warna di dalam ruangan kerja memberikan rasa nyaman bagi karyawan, karena perpaduan warna yang harmonis dan tidak mencolok. BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T juga mempekerjakan tenaga kebersihan untuk menjaga kebersihan ruang kantor dan lingkungan. Responden juga menyatakan bahwa pertukaran udara atau ventilasi di tempat kerja cukup baik, sehingga tidak mengganggu kelancaran kerja, dan karyawan dapat membuka jendela untuk sinar matahari masuk. Cahaya matahari berfungsi membantu membunuh bakteri dan kuman. Karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik karena lingkungan kerja yang jauh dari kebisingan, menjadikan wilayah 3T (Terdepan, Terluar, dan Tertinggal) lebih tenang. Penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sugiono & Pratista (2018), bahwa lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh temuan oleh Sitinjak (2018) dan Paendong (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **c. Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Karyawan yang Dimoderasi oleh Beban Kerja (H3)**

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan moderasi, ditemukan bahwa sistem remunerasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan saat dimoderasi oleh beban kerja. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, maka pengaruh sistem

remunerasi terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T akan semakin lemah. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat memoderasi pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Darma (2019:73), yang menjelaskan bahwa remunerasi yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi mereka memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas. Ketika beban kerja semakin tinggi, imbalan yang diterima karyawan akan dianggap kurang memuaskan. Sinambela (2019:303) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Jika beban kerja meningkat, maka kepuasan terhadap remunerasi yang ada dapat berkurang jika tidak ada kenaikan remunerasi bersamaan dengan bertambahnya beban kerja. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Wijaya (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap beban kerja, sedangkan penelitian Anggraini (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja.

#### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan yang Dimoderasi oleh Beban Kerja (H4)**

Dari hasil analisis regresi moderasi, ditemukan bahwa interaksi antara lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah 3T akan semakin lemah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Enny (2019:56), yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas. Farida dan Hartono (2020:10) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang memberikan kenyamanan, keamanan, dan keinginan untuk bekerja. Jika seseorang berada dalam lingkungan kerja yang memadai namun beban kerjanya meningkat, persepsi terhadap lingkungan kerja menjadi kurang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, penelitian Anasi (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Vanchapo (2020:1), beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban; sebaliknya, jika tidak mampu, tugas tersebut menjadi beban.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa sistem remunerasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di BPJS

Ketenagakerjaan Wilayah 3T. Remunerasi yang adil dan layak serta lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kepuasan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang tinggi dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperlemah pengaruh positif dari kedua faktor tersebut terhadap kepuasan karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin besar dampak negatifnya terhadap kepuasan yang dirasakan oleh karyawan, meskipun sistem remunerasi dan lingkungan kerja sudah baik. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi sebagai keseluruhan.

Berdasarkan temuan penelitian, manajemen BPJS Ketenagakerjaan disarankan untuk secara terus-menerus mengevaluasi dan memperbaiki sistem remunerasi yang diberikan kepada karyawan, memastikan bahwa imbalan yang diterima sebanding dengan tanggung jawab dan kinerja mereka. Selain itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif bagi produktivitas dengan melakukan perbaikan berkala pada fasilitas kerja dan meningkatkan aspek sosial di tempat kerja. Pengelolaan beban kerja yang proporsional juga harus diperhatikan, sehingga karyawan tidak merasa terbebani, yang dapat mengurangi kepuasan kerja mereka. Untuk mendukung pengembangan karyawan, manajemen disarankan untuk menyediakan pelatihan dan kegiatan pengembangan yang relevan, agar karyawan dapat mengelola tugas dengan lebih efektif. Terakhir, melakukan survei kepuasan karyawan secara rutin akan membantu manajemen memahami kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga dapat mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja secara keseluruhan. Dengan menerapkan saran-saran ini, BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, memberikan kepuasan kepada karyawan, serta meningkatkan produktivitas organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, E. (2019). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sumber Tirta Anugrah Rezeki Pekanbaru. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sultan Syraif Kasim*.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, N. D. A. (2019). Upajiwa Dewantara. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis Universitas Pembangunan Panca Budi Indonesia*, 3 (1).
- Enny, M. W. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farida, U., & Hartono, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi Kehidupan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir, M. S., et al. (2021). Kepuasan kerja dan kinerja pegawai: Tinjauan dari aspek kepemimpinan dan iklim organisasi. Gowa: Pustaka Almaida.
- Madura, A. (2017). Kepuasan kerja dalam organisasi. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Paendong, J. D. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 15 (2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2).
- Surahman, F. A. (2019). Pengaruh remunerasi dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja. *Sikoborneo*, 7 (1).
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban kerja dan stres kerja. Jakarta: Qiara Media.
- Wildan, A. P., & Arik, P. (2017). Pengaruh sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46 (1), 52-60.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 4 (3), 278-288.
- Yu, S. (2020). Analisis beban kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 20(1), 45-58.