

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA SURABAYA

Siti Ning Farida¹ Wiwin Priana Primandhana²

¹Program Studi Administrasi Bisnis FISIP UPN “Veteran” Jawa Timur,

²Program Studi Ekonomi Pembangunan UPN “Veteran” Jawa Timur

sitisaham@yahoo.co.id, wihinpriana10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Jasa Marga Surabaya. Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dalam proses pengumpulan datanya, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Jasa Marga Surabaya. Metode pengambilan sampel menggunakan metode non-probability sampling, yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Hasil dari penelitian tersebut yaitu secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sedangkan imotivasi kerja berpengaruh pada kepuasan kerja.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of compensation and work motivation on job satisfaction of employees of PT Jasa Marga Surabaya. This type of research uses quantitative research. This study uses a questionnaire in the data collection process, while the data source used is primary data. Data obtained through a questionnaire distributed to respondents, namely employees of PT. Jasa Marga Surabaya. The sampling method uses non-probability sampling methods, namely techniques that do not provide equal opportunities / opportunities for each element or member of the population to be selected as samples. The results of this study are simultaneous compensation and work motivation influence job satisfaction. Partially, compensation has no effect on job satisfaction. While the work motivation affects job satisfaction.

Keywords: Human Resource Management, Compensation, Work motivation, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi karyawan atau sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia sebagai aset berharga yaitu merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten, dan memiliki kemampuan berdaya saing yang bisa diharapkan mampu bekerja secara efektif dan efisien diberbagai bidang.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang penting di dalam praktek manajemen sumber daya manusia. Pada hakekatnya merupakan hal yang bersifat perseorangan, setiap orang atau karyawan memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja yang tinggi sangat diharapkan karena hal itu berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik. Selain itu, kepuasan

kerja sangat penting bagi setiap organisasi karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya (Dawal & Taha, 2007)

Salah satu faktornya dampak dari ketidakpuasan karyawan adalah pembayaran kompensasi yang dirasa kurang tepat akan memperlambat penyelesaian tugas dan tanggung jawab rutin yang dikerjakan, maka tak jarang hal ini dapat menyebabkan karyawan menjadi malas bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, frustrasi, tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja dan hasil yang di capai dalam pekerjaan tidak maksimal.. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, kepuasan kerja juga semakin baik (Robbins, 2009).

Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014) Selain kompensasi, faktor lain yang dapat diindikasikan sebagai pemicu meningkat atau tidaknya kepuasan karyawan adalah faktor motivasi. Motivasi kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja sebaliknya kompensasi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya kepuasan kerja karyawan (Siagian, 2014) Motivasi kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja secara optimal, dan mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan.

Berdasarkan data absensi PT Jasa Marga Surabaya, diketahui bahwa rata-rata jumlah data terlambat masuk karyawan PT. Jasa Marga Surabaya sangat tinggi di setiap bulannya, sehingga mencapai total 57 kali. Keseluruhan total tersebut diperoleh dari jumlah karyawan yang terlambat masuk di setiap harinya dan di jumlahkan setiap bulannya, begitupun juga data yang lainnya. Jumlah data terlambat masuk tertinggi yaitu pada bulan Juni hingga mencapai sebanyak 12 kali. Kemudian tingkat pulang cepat mencapai total 51 orang, dan mangkir sebanyak 78 orang selama 7 bulan.

Berkaitan dengan masalah sumber daya manusia menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja karyawan apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Dari penjelasan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya”

2. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industry sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder* (Kasmir, 2016). Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan terpadu (Sutrisno, 2009).

Menurut Danang Sunyoto (2012) beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pengorganisasian, 3) Pengarahan, 4) Pengendalian, 5) Pengembangan, 6) Kompensasi, 7) Pengintegrasian, 8) Pemeliharaan, 9) Kedisiplinan, dan 10) Pemberhentian.

sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam suatu manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dalam penetapan program karyawan yang mencakup masalah-masalah.

b. Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. (Yuniarsih, 2011).

kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Handoko, 2012) segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha (Ardana, 2012)

Pemberian kompensasi mempunyai fungsi dan tujuan. Menurut pendapat Susilo Martoyo dalam (Badriyah, 2015) fungsi pemberian kompensasi adalah sebagai berikut : a) Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien, b) Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif, c) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Menurut Dassler (2011) dan Retnowati (2012) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut: a) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*), b) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*), c) Kompensasi non finansial (*non financial reward*).

Terdapat tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2014), yaitu: a) puas terhadap gaji, b) puas terhadap fasilitas, c) puas terhadap tunjangan

c. Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R. 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

d. Kepuasan Kerja Karyawan

kepuasan kerja adalah suatu prasaan menyokong atau tidak menyokong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2013). Hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaan.

Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menurut Atmajawati (2007) : 1) Pekerjaan itu Sendiri, Pembagian tugas yang jelas sesuai dengan posisi karyawan. 2) Promosi, Merupakan penghargaan berupa kenaikan jabatan jika seseorang tersebut berprestasi. 3) Motivasi Kerja, Merupakan segala yang membuat semangat dalam melakukan pekerjaan

3. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dalam proses pengumpulan datanya, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan PT. Jasa Marga Surabaya. Populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep atau fenomena (Morissan, 2012) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Jasa Marga Surabaya sebanyak 35 orang.

Populasi 35 karyawan dan posisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,05 maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned}n &= \frac{35}{1 + 35 \times (0,05)^2} \\&= \frac{35}{1 + 35 \times (0,0025)} \\&= \frac{35}{1,0875} = 32,18\end{aligned}$$

Jadi, jumlah responden yang diambil dalam penelitian ini adalah 32 responden.

4. Hasil dan Pembahasan

Jasa marga merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang penyelenggaraan jasa tol. Jasa Marga telah menjadi Perusahaan terbuka dan tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak pemerintah melepas 30% sahamnya kepada masyarakat pada tanggal 12 Nopember 2007. Sampai saat ini Jasa Marga telah membangun dan mengoperasikan 13 ruas jalan tol yang di kelola oleh 9 kantor cabang dan 1 anak perusahaan yaitu PT. Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta (JLJ) seluruhnya mencapai panjang 496 Km.

Uji Validitas

Berdasarkan pengamatan, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang merupakan indikator dari setiap variabel bebas dinyatakan valid. Hal ini berdasarkan koefisien korelasi yang lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,312 dengan jumlah n=35 dan signifikansi 5%.

Analisis Regresi

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dalam tabel regresi sederhana, maka dilakukan uji t. Uji T digunakan untuk melihat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap dependen. Apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka diterima hipotesis yang diajukan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari SPSS 16 maka dapat didapatkan hasil pengujian regresi sederhana yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,722	2,095		1,776	.085
Kompensasi	.675	.146	.576	4,556	.000
Motivasi Kerja	.435	.176	.309	2,444	.020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.437	2	73,219	28,015	.000 ^b
	Residual	88.860	34	2,614		
	Total	235,297	36			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Berdasarkan tabel diatas diartikan sebagai berikut :

1. Persamaan regresi $Y = 3722 + 0,675X_1 + 0,435 X_2$ yang dapat diartikan berikut :
 - a. Kepuasan Kerja dapat dilihat pada nilai konstanta 3,722 dengan asumsi tidak memperhitungkan adanya variabel lingkungan
 - b. Kompensasi dan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,675 dan 0,435 dengan asumsi variabel konstan dimana jika Kompensasi dan Motivasi Kerja

maka Kepuasan Kerja juga akan ikut meningkat dengan asumsi bahwa variabel lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini adalah konstan atau tetap.

Uji Hipotesis

Uji simultan atau Uji F untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya

H0 ; $b_1 = b_2 = 0$ tidak ada pengaruh kompensasi (X1) dan Motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya. H1 ; $b_1 \neq b_2 \neq 0$ ada pengaruh kompensasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05 (5%). Hasil perhitungan menunjukkan bahwa F hitung sebesar 28,015 Karena F hitung ($28,015 \geq F$ tabel (3,28), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya.

Uji parsial atau Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada karyawan PT. Jasa Marga Surabaya

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.723	9.294		4.059	.000
Kompensasi	.444	.238	.334	1.866	.071
Lingkungan Kerja	.362	.225	.288	1.611	.117

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

H0 ; $b_1 = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y), H0 ; $b_1 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Hasil perhitungan t hitung sebesar 1,866. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung ($1,866 \leq t$ tabel (2,037) maka H0 diterima dan H1 ditolak. Yang artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

$H_0 ; b_1 = 0$ tidak ada pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y), $H_0 ; b_1 \neq 0$ ada pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil perhitungan t hitung sebesar 1,611. Sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung (1,611) > t tabel (2,037) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Yang artinya secara parsial ada pengaruh antara Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Surabaya.
2. Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Jasa Marga, sehingga dalam hal ini Kompensasi dianggap oleh karyawan telah memenuhi kebutuhan dan tidak menjadikan suatu masalah bagi suatu perusahaan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Jasa Marga Surabaya.

6. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kemajuan perusahaan dan penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran yang diajukan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Pemimpin perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang lebih layak lagi kepada karyawan, bukan halnya terbatas pada kompensasi berupa gaji tunjangan hari raya dan fasilitas rekreasi atau libur bersama saja. Namun, kompensasi pada kurun waktu jangka panjang seperti asuransi dan tunjangan hari tua.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai kompensasi dan Motivasi kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan perusahaan sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan bahan evaluasi.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat dilakuka penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan pada pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Reference

Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Atmajawati, Y. (2007). Pengaruh Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keluar Masuk.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Dassler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dawal, S. Z., & Taha, Z. (2007). The Effect of Job Organizational Factors on Job Satisfaction in Two Automotive Industries in Malaysia. 3 (6).
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). 1 (9).
- Handoko. (2012). *Manajemen personalia & Sumberdaya Manusia* . Yogyakarta: BPFE UGM YOGYAKARTA.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Morissan. (2012). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana.
- Retnowati, N. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Bandung: Karya Putra.
- Robbins, P. S. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuniarsih. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Alfabeta.