



Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PRAMUDI Pada Perum DAMRI Cabang Bandara Soekarno – Hatta

Dela Rosa

delarosa180901@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Bintang Narpati

bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Wirawan Widjanarko

wwidjanarko2@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *delarosa180901@gmail.com*

Abstract. *This research aims to find out whether compensation and work motivation have a partial and simultaneous effect on job satisfaction of driver employees at Perum Damri Soekarno – Hatta Airport Branch. This research uses quantitative methods to distributing questionnaires. The population of this study consisted of all 100 employees of Perum Damri Soekarno – Hatta Airport Branch. For identification, saturated sampling technique was used as the sampling method. The research results show that the compensation variabel partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction. In some cases, fluctuations in work motivation can have a positive and significant impact on employee job satisfaction. And at the same time compensation and work motivation influence the job satisfaction of driver employees at Perum Damri Soekarno – Hatta Airport Branch.*

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Employee Job Satisfaction*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pengemudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data primer dari penyebaran kuesioner. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Pramudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta yang berjumlah 100 pegawai. Untuk identifikasi digunakan teknik sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam beberapa kasus, fluktuasi motivasi kerja dapat memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan sekaligus kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pengemudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta .

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dengan semakin berkembangnya globalisasi, transportasi menjadi sangat penting untuk pergerakan orang dan barang. Dengan sistem transportasi yang baik, perekonomian masyarakat akan berkembang dan maju. Salah satu metode transportasi modern, transportasi darat, memainkan peran penting dalam meningkatkan perekonomian lokal. Tempat – tempat yang memiliki akses darat yang baik dan terhubung dengan wilayah sekitarnya dapat mengalami pertumbuhan ekonomi yang cepat. Tidak ada organisasi, baik itu institusi maupun bisnis, yang

boleh mengabaikan faktor sumber daya manusia (SDM), yang adalah salah satu faktor terpenting dan paling penting.

Kualitas sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan perusahaan DAMRI, yang menyediakan jasa transportasi orang dan barang. Perusahaan dapat memperoleh kepercayaan masyarakat sebagai penyedia transportasi yang berkualitas jika karyawan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Karena banyaknya pesaing di industri transportasi, kondisi fisik bus yang digunakan bukan satu-satunya alasan untuk memilih. Pelayanan yang baik dan kepuasan karyawan yaitu faktor lain akan membuat orang memilih penyedia layanan perjalanan tertentu. Kinerja karyawan Perum DAMRI menjadi sangat penting dalam situasi ini karena mereka bertanggung jawab untuk memberikan layanan prima. Hal ini mungkin disebabkan oleh bagaimana karyawan membuat masyarakat merasa puas dengan layanan Perum DAMRI, akan mengurangi kepercayaan pelanggan untuk menggunakan armada tersebut.

Hasil wawancara dengan Perum DAMRI menunjukkan bahwa ada beberapa masalah terkait pemulihan, salah satunya yaitu pembayaran yang tertunda setiap 3 bulan sekali. Hal ini disebabkan oleh faktor keuangan yang pasti disebabkan oleh pandemic COVID-19 pada awalnya dan masih terasa hingga saat ini. Bisnis mengalami biaya yang sangat besar meskipun pendapatannya hampir tidak ada selama pandemic COVID-19.

Dengan imbalan yang baik, karyawan dapat merasa dihargai atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Karyawan dapat menurunkan kinerjanya karena kompensasi yang rendah, yang pada gilirannya berdampak pada motivasi mereka untuk bekerja dan tingkat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Tidak adanya motivasi kerja perusahaan, seperti keterlambatan pembayaran karena tidak memenuhi janji perusahaan, dan motivasi kerja karyawan supir bandara yang tidak mencapai tujuan kinerjanya, dapat mempengaruhi seberapa besar atau kecil keterlambatan pembayaran. Orang – orang yang memiliki 4 motivasi kerja yang kuat melakukan segala upaya untuk menyelesaikan tugas dengan sukses, menjadikan diri mereka aset berharga dalam perjuangan untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka. (Dhani & Surya, 2023) Motivasi sangat penting dalam upaya sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama.

Sangat penting bagi seorang karyawan untuk memiliki motivasi kerja untuk melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan tidak mampu melakukan tugasnya, tidak dipercaya, dan akan dipecat. Tentu saja, semakin puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin banyak tugas yang harus mereka selesaikan.

Kepuasan kerja juga penting, terutama jika karyawan tidak puas dengan sistem kompensasi. Karyawan menunjukkan bahwa mereka tidak puas dengan status pekerjaan mereka saat ini. Penyebab utamanya ialah pembayaran kompensasi yang tertunda. Kepuasan terhadap gaji, juga dikenal sebagai kepuasan terhadap gaji, adalah komponen penting yang menentukan kepuasan karyawan akan berkurang.

Karyawan yang tidak puas dengan kompensasi mereka seringkali tidak memiliki motivasi terbaik untuk bekerja dan terus mencari pekerjaan lain. Kepuasan kerja karyawan terjadi ketika gaji mereka sesuai dengan harapan dan aspirasi mereka.

Masalah kompensasi dan motivasi kerja sungguh penting untuk kepuasan kerja karyawan, terpenuhinya kebutuhan dan kepentingan perusahaan, dan memberi mereka kesempatan untuk benar-bener menguasai pekerjaan mereka. Itu menampilkan karena kompensasi mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu, kompensasi terkait erat dengan kepuasan kerja

karyawan. Artinya, ketika karyawan menerima kompensasi yang lebih besar, mereka lebih bahagia dan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Kompensasi yang dapat bersifat langsung atau tidak langsung adalah bentuk kompensasi tenaga kerja yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas tugas dan kontribusi mereka bekerja untuk perusahaan (Yusri, 2020).

Menurut (Rahmawati, 2019) kompensasi mencakup pembayaran kepada karyawan selain itu, hal – hal lain yang terkait dengan karyawan.

Motivasi Kerja

(Gergely, 2024) Motivasi adalah dorongan, nasehat, dan semangat untuk melakukan suatu kegiatan dengan sepenuh hati, gembira, dan ikhlas agar hasilnya baik dan bermutu.

Menurut pendapat (Aknes & Silaswara, 2023) motivasi mempengaruhi perilaku manusia dan mendorong mereka untuk berusaha mencapai hasil maksimal dengan semangat dan ketekunan.

Kepuasan Kerja

Menurut (Izzati & Nurwidawati, 2023) "Kepuasan" menggambarkan sudut pandang keseluruhan seseorang tentang pekerjaan mereka. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki pandangan yang positif tentang pekerjaannya. Dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia akan lebih produktif, bersemangat, dan terlibat dalam pekerjaannya tidak akan pernah merasa puas secara psikologis, dan pada akhirnya akan menunjukkan sikap atau perilaku yang tidak menyenangkan. Bagaimana seorang karyawan melihat pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak hal, seperti lingkungan kerja, kolaborasi, insentif, dan masalah kesehatan mental dan fisik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pramudi di Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta, yang berjumlah 100 orang. Pencipta menggunakan metode sampling jenuh untuk mengambil sampel penelitian. Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan data yang digunakan dalam penelitian ini valid. Untuk mengumpulkan data, kuesioner dibuat dan diumumkan kepada responden. Setelah itu, data yang dikumpulkan diolah dengan bantuan program SPSS 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan pengolahan informasi diatas, maka berikut adalah pembahasan dari beberapa masalah yang dirumuskan, adalah :

Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji T dan uji parsial variabel kompensasi dapat diperoleh t hitung sebesar 3,142 dan t tabel sebesar 1,984 dimana $t_{hitung} 3,142 > t_{tabel} 1,984$ dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H1 diterima. Hal ini menampilkan bahwa secara parsial H1 diterima yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, jika kompensasi tinggi maka karyawan akan semakin tinggi dan akan bisa berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan pendapatan perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu menurut (Maria Ulfa Kusdi Rahardjo, 2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kompensasi seorang karyawan juga merupakan hal yang penting dalam

setiap perusahaan, karena dengan adanya pemberian kompensasi juga akan membuat tali hubungan, karyawan dengan perusahaan dapat terjalin lebih erat lagi, dalam mendorong pekerja dan organisasi untuk bekerja secara efektif untuk mencapai keinginan pekerja dan tujuan perusahaan juga akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja dan pendapatan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian penulis telah memperkuat penelitian sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil uji T atau uji parsial variabel motivasi kerja dapat diperoleh t hitung sebesar 5,631 dan t tabel sebesar 1,984. Dimana t hitung $5,631 > t$ tabel 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_2 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Yang mempunyai arti jika karyawan pramudi Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta mendapatkan motivasi kerja yang baik dan bagus maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan nya secara maksimal juga.

Hasil investigasi ini didukung oleh penelitian sebelumnya menurut (Lisnawati & Patandung, 2022) telah menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian penulis telah memperkuat penelitian sebelumnya.

Pengaruh Kompensasi (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F) dapat diperoleh nilai f hitung sebesar 55,587 lebih besar dari f tabel sebesar 3,09 dan mempunyai nilai signifikan yang $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ditunjukkan ialah kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya (Prabu, 2020) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, temuan penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian juga diskusi yang telah dipaparkan, maka peneliti mengambil hasil seperti berikut :

1. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pramudi Perum Damri, melalui uji yang telah dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,142 dan t tabel sebesar 1,984 dimana t hitung $3,142 > t$ tabel 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ maka H_1 diterima. Hal ini menampilkan bahwa secara parsial H_1 diterima.
2. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pramudi pada Perum Damri Cabang Soekarno- Hatta. Melalui uji yang telah dilakukan dapat, diperoleh t hitung sebesar 5,631 dan t tabel sebesar 1,984. Dimana t hitung $5,631 > t$ tabel 1,984 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Hal ini

- menunjukkan bahwa secara parsial H2 diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pramudi pada Perum Damri Cabang Soekarno – Hatta. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai f hitung sebesar 55,587 lebih besar dari f tabel sebesar 3,09 dan mempunyai nilai signifikan yang $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi diatas, penulis mengemukakan saran untuk memberikan beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan dan dijadikan acuan dalam menentukan kebijakan pada Perum Damri Cabang Soekarno – Hatta terkait dengan kompensasi dan motivasi kerja untuk kepuasan kerja dimasa depan, sebagai berikut :

1. Pada variabel kompensasi sebaiknya mengacu pada peraturan perusahaan dan pembayaran tepat waktu.
2. Pada variabel motivasi kerja, manajemen Perum Damri Cabang Bandara Soekarno – Hatta sebaiknya memberikan motivasi kerja melalui briefing pagi kepada karyawan pramudi secara konsisten. Hal ini dilakukan untuk memberikan semangat kepada karyawan pramudi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab.
3. Untuk meningkatkan variabel kepuasan kerja karyawan, sebaiknya manajer memberikan promosi kepada para karyawan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian agar karyawan bisa bekerja secara maksimal dan mencapai kepuasan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Aknes, A., & Silaswara, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan PT. Surya Teknik Dinamika. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 432–441.
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Gergely, S. (2024). *Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kalimutu Mitra Perkasa Journal Of Management And Bussines (JOMB)*. 6(February), 4–6.
- Izzati, U. A., & Nurwidawati, D. (2023). Kepuasan Kerja Pada Guru Taman Kanak-Kanak. *Paedagoria: Jurnal Kajian, Penelitian, Dan Pengembangan Kependidikan*, 14(2021), 139–144.
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 8, No(1), 1–20.
- Rahmawati, W. (2019). *Jenis-Jenis Kompensasi*. 12–33.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Bab II Pengertian Kompensasi Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.